


El pasado mes iniciamos la andadura de nuestro boletín, que esperamos fuera de vuestro agrado, con la intención de continuar en los sucesivos números manteniendo una periodicidad más o menos regular, informando a todas y todos los trabajadores de la empresa (y porque no, opinando) de los temas que consideramos de importancia en el ámbito laboral, político, cultural o social.

¿ Leíste el número 0 ?

¡¡ Eres un afortunado/a !! 

Ciertamente, porque pocos tuvieron la ocasión de hacerlo. Desgraciadamente nuestro número 0 no ha llegado a todos los trabajadores de la empresa, a pesar que desde el día 19 de Mayo llevamos reclamando a la Dirección de RRHH el **envío de nuestro boletín a todos los trabajadores**. No queremos pensar que se trata de un caso de censura, ya que nos parece totalmente incoherente con la firma de los acuerdos que se han ratificado a finales de Mayo con UGT y CCOO (ver detalles de los acuerdos en la página 2), pero si nos parece que se trata de un **retraso totalmente inaceptable**. Esperamos que este nuevo número pueda llegar a todos durante los primeros días de Julio.



El centro de Barcelona ya está en Cornellà

Después de varios años esperando todos las trabajadoras y trabajadores de Transiciel Barcelona un traslado de oficina, por fin ha llegado y parece que ha merecido la pena. A pesar de los inconvenientes iniciales que algunos han tenido que soportar, por otro lado normales en un traslado de estas dimensiones, no podemos sino felicitarnos todos por la mejora substancial del cambio de oficina y especialmente a los que han trabajado (y trabajan todavía rematando los últimos detalles) en el proyecto del traslado.

¡¡¡ FELICIDADES A TODOS !!!

En general, todos hemos ganado en luminosidad de nuestro puesto de trabajo, temperatura ambiental, mejores sillas, ... y los comentarios "de pasillo" nos hacen pensar que existe satisfacción entre todos los trabajadores del centro. Pero existe un punto en que los comentarios coinciden como aspecto negativo, las dimensiones del comedor.

Seguimos teniendo un comedor pequeño

En este punto no hemos ganado gran cosa (por no decir nada) y se vuelven a generar las mismas problemáticas de horas para comer que teníamos en el centro de Moragas. ¡ No queremos ni pensar en que situación estaríamos si la Dirección no hubiera rectificado su decisión inicial de colocar una sala de fumadores dentro del recinto del comedor !

Para intentar paliar ligeramente el problema, el Comité de empresa ha solicitado a la empresa la adquisición de más mesas, petición que ha sido aceptada, pero que no soluciona la problemática de fondo.



Fe de Erratas

Inauguramos un clásico de cualquier publicación, y nosotros no podíamos ser menos ...

En el número 0, en el apartado "Haciendo balance ... en Barcelona" hacemos referencia al "trabajo mano a mano con los compañeros de UGT, ...". en lugar del correcto "**trabajo mano a mano con el resto de compañeros del Comité**". No queríamos pasar de la primera página sin rectificar este punto, que ha sido malinterpretado como una exclusión del representante de la Candidatura Independiente en Barcelona. En ningún momento fue es nuestra intención, y desde aquí le enviamos nuestras más sinceras excusas, así como le agradecemos su aportación al trabajo colectivo.



¿Quieres recibir nuestro boletín ?

Visita nuestra web www.comfia.net/transiciel y suscríbete en el apartado **Contacta**.

En el formulario bastará que nos des tu dirección de email (te recomendamos que nos des una diferente a la dirección corporativa) y que rellenes el asunto y mensaje. Os agradeceríamos que en el mensaje nos indicaseis a qué centro de trabajo estáis adscritos así como , si es el caso, en el cliente en el que trabajáis. Es la única manera que tendremos para saber el alcance de nuestros comunicados.



Sogeti-Transiciel firma acuerdos con las Federaciones Sindicales presentes en la empresa : FeS-UGT y Comfia-CCOO

La Representación Legal de los Trabajadores de las dos empresas (debemos recordar que aunque operacionalmente ya funcionamos conjuntamente Sogeti y Transiciel, jurídicamente todavía no se ha realizado la fusión de las dos empresas) en diversas ocasiones, y mediante sus Comités de empresa, se ha expresado en la necesidad de negociar y firmar un acuerdo con la compañía que recoja un compromiso de buenas intenciones al respecto de

- *Mantenimiento de continuidad en el empleo*
- *Armonización de las condiciones de trabajo (en una compañía donde conviven tres convenios diferentes y existen diferencias en los beneficios sociales entre los trabajadores),*
- *Igualdad de oportunidades para todos los trabajadores independientemente de si provienen de Sogeti o de Transiciel*
- *Cualquier otro aspecto que se pudiera producir como consecuencia de la fusión.*

Lo cierto es que, aunque la Dirección siempre ha garantizado verbalmente dicho compromiso, no estaba dispuesta a la firma de un acuerdo de estas características.

El pasado día 25 de Mayo, la Dirección de Sogeti y Transiciel en España, la Coordinadora Estatal de UGT en Sogeti-Transiciel, la Federación Estatal de Servicios de UGT (FeS-UGT), la Sección Sindical Estatal de CCOO- Transiciel y la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CCOO (Comfia-CCOO) firmaron un **acuerdo marco sobre empleo y relaciones laborales**, y un **acuerdo sobre utilización de medios y bolsa de horas**.

La Sección Sindical de CCOO-Transiciel valora positivamente la nueva predisposición de la Dirección, aunque sabemos que se trata sólo de un primer paso, a partir del cual todas las partes debemos poner nuestro trabajo y empeño hacia la consecución de las metas antes mencionadas u otras cualquiera que pudieran aparecer .

Tenéis a vuestra disposición los acuerdos firmados en nuestra página web www.comfia.net/transiciel, así como no dudéis en consultar a cualquier delegada o delegado de CCOO o en nuestra dirección de correo electrónico transiciel@comfia.ccoo.es si tenéis cualquier duda al respecto. Estamos a vuestra disposición.



La Dirección decide un nuevo porcentaje de subvención

Como bien sabéis desde hace ya más de un año, los Comités de empresa de Transiciel en Madrid y Barcelona estamos reclamando de la Dirección la equiparación de las condiciones sociales de Sogeti y Transiciel, comenzando por la subvención de los vales de comida a un 50 %. La situación actual ya la conocéis, 10% de subvención en unas condiciones más restrictivas.

No por ello hemos dejado de insistir en el tema desde Enero, teniendo diversas reuniones al respecto. Hace meses se nos comentó que la Dirección estaba dispuesta a realizar una mejora substancial, pero no se nos comunicó el porcentaje ya que se estaban evaluando los riesgos antes de la decisión y la firma final por parte del Comité Ejecutivo.

La decisión ya está tomada. **La propuesta que nos traslada la Dirección a principios de Junio es de subvencionar un 20% a partir de Julio**, dándonos la **posibilidad** de negociar hasta llegar aproximadamente a un **25% excluyendo a ciertos colectivos de trabajadores** (o sea, sin variar la cantidad de dinero ya asignada desde la decisión de la Dirección).

Ante una propuesta de esta magnitud, la Sección Sindical de CCOO le hemos hecho saber a la Dirección de RRHH que :

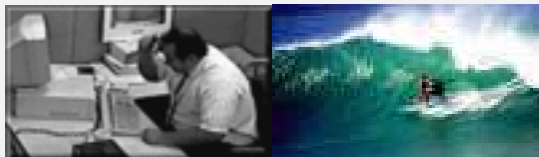
- La empresa debería llegar a un porcentaje mayor teniendo en cuenta que :
 - a) Se beneficia desde hace años con la petición de los vales de los trabajadores, a nivel de cotizaciones a la Seguridad Social y deducciones en el Impuesto de Sociedades.
 - b) Ha firmado un acuerdo en que se compromete a armonizar las condiciones de todos los trabajadores. Hay muchos temas a tratar y el tema de los vales de comida es el primero. Si con este tema no avanzamos más rápidamente, poco podremos esperar del resto. Queremos que se nos de un plan de futuro al respecto de este tema.
- No se nos ha dado explicaciones de cómo se va a aplicar a aquellos trabajadores que ya han pedido los vales desde inicio de año (con una subvención del 10%)
- La negociación que nos proponen es sobre una decisión ya tomada, y que tan siquiera se han molestado en justificar los motivos y argumentos usados para tomarla.

Por tanto, **esta Sección Sindical**

- **No va a entrar en la negociación de incremento al 25 % bajo estas condiciones de exclusión injustificada de trabajadores**
- **Seguimos reiterando la petición de subvención mínima del 50 %**

La Sección Sindical ha comenzado a estudiar las medidas necesarias para que se incremente el porcentaje lo antes posible.

¡¡¡ Os seguiremos informando !!!



Llegó un nuevo verano pero se mantienen problemas viejos

Efectivamente, ya notamos el calorcito del periodo estival, pero no nos aturde lo suficiente como para no ver que la Dirección no soluciona la problemática de la jornada laboral que se produce en este período y afecta a bastantes trabajadores.

En primer lugar, está el hecho que **mientras que algunos de nosotros disfrutamos de la jornada continua, otros no**. Sin entrar a valorar las razones que le empresa aduce para justificar este hecho, lo cierto es que esta situación produce una serie de agravios comparativos, entre los que hay dos que nos parecen especialmente graves.

¿ Qué está pasando con el exceso de horas ?

Por una parte estas horas suponen, en la mayoría de los casos, que a fin de año el cómputo de horas del trabajador supere las marcadas por convenio al que está adscrito el centro de trabajo. Esto es, en el presente año 2005, para Madrid, Bilbao y Valladolid 1802, para Barcelona 1772 (8 horas más el año pasado) y para Valencia 1780 horas. A este respecto, la Dirección se comprometió a compensar el exceso con días de vacaciones según marca el convenio de cada centro para el 2004.

Bien, a fecha de hoy, todavía estamos esperando que se compensen, de hecho, estamos esperando a que se calculen. Esto pese a que nos consta que la Dirección de RRHH distribuyó una circular a los Directores Técnicos, con copia a los Gerentes y Directores de Madrid y Barcelona, en la que se indicaba la metodología para realizar dicho calculo, indicando como fecha límite Abril del presente año (no olvidemos que antes de finales de Mayo se nos reclamaba una planificación de vacaciones, y por tanto deberíamos saber cuantos días nos corresponden).

Por lo que parece, o nos engañan y ocultan la información enviada por los Directores Técnicos, o estos han hecho caso omiso de dicha circular. De esto deducimos que o existe una incapacidad absoluta por parte de la empresa de realizar este computo o a nadie le interesa que se haga. **Invitamos a todos los trabajadores a realizar ellos mismos dicho calculo de horas y a reclamar la compensación que les corresponda en función de los distintos convenios a los que estén acogidos.**

También salimos perjudicados económicamente

Por otro lado, la Sección Sindical de CCOO entiende que existe un perjuicio económico derivado de dicha situación. Mientras el personal que hace jornada continua no tiene que realizar el gasto que supone comer fuera de casa cada día, los trabajadores que no la hacen tienen que sufragar este gasto cada día. Pensamos que, ya que este esfuerzo viene impuesto por la empresa (y le recordamos que no todos los convenios aplicables contemplan la realización del horario del cliente), debería ser esta la que afrontara las consecuencias de esta situación, pagando la comida a las personas afectadas, al igual que a cualquier trabajador que, por el motivo que sea, se vea obligado a trabajar fuera del horario laboral habitual de la empresa. La Sección Sindical de CCOO y el Comité de empresa de Barcelona, en sus ámbitos estatal y local respectivamente, le hemos hecho llegar a la Dirección este problema, que de momento está en estudio.

El tema no es nuevo y se repite año tras año ¡¡ Soluciones YA !!

Esta situación refleja, una vez más, una manera de entender las relaciones laborales de una manera muy particular. Se pide un esfuerzo a las personas, apelando a su compromiso y a su responsabilidad para con la empresa, pero en sentido inverso, la Dirección no cumple con su parte. No creemos que esa sea la mejor manera promover un modelo de empresa que mueva a la implicación y al positivismo de sus "colaboradores".



Un ejemplo : Los trabajadores de Transiciel en OAMI

Hace unos días tuvimos conocimiento de la jornada laboral que estaban realizando los trabajadores de Transiciel desplazados en OAMI (Alicante). Ya durante el año pasado no disfrutaron de jornada intensiva, ya que les comentaron que no era asumible por la cantidad de trabajo que tenían. Ante una situación que se quiere repetir este año también, tanto los delegados de CCOO en Valencia como la Sección Sindical Estatal pusieron en conocimiento del Director de la oficina de Valencia y la Dirección de RRHH respectivamente esta problemática, recordando que según el artículo 32 del Convenio de Oficinas y Despachos de Castellón y Valencia

Artículo 32.- Jornada intensiva.-

Todas las empresas establecerán durante el verano la jornada intensiva .

En aquellas empresas donde no se pueda establecer la jornada intensiva se establecerán turnos de trabajo de mañana y tarde.

La respuesta ha sido una visita a los compañeros indicándoles que no tendrían intensivo, que se les compensaría a final de año, que no se quejarán tanto ya que sus sueldos estaban por encima de convenio y que "es lo que hay"....

Este tipo de actitudes deberían desaparecer, e instamos a la Dirección a solucionar este problema cuanto antes y a reprovar a las personas que usan estos métodos para amedrentar a los trabajadores

Negociación Convenio Planificación

Noticias del Sector

El pasado 22 de Junio, con la presencia de los sindicatos COMFIA-CCOO(mayoritario del sector con 7 representantes) y FES-UGT (con 5 representantes) como representación social y de AEC y ANEIMO como representación patronal tuvo lugar la segunda reunión de la Comisión Negociadora del XV Convenio de Planificación (que afectará a los centros de Madrid, Bilbao y Valladolid).

En cumplimiento a lo acordado en la primera reunión, la representación sindical presentó una plataforma conjunta agrupada en 5 grandes grupos que tratarían los temas siguientes:

- Política salarial y desarrollo profesional: redefinición de carrera y promoción, adecuación de funciones y tareas, política retributiva,...
- Jornada de trabajo: adaptación a la realidad del sector con concentración de tiempo libre, turnos, disponibilidad, etc..
- Beneficios sociales: bolsa de estudios, complemento por IT, anticipos, préstamos, guardería,...
- Condiciones laborales: empleo estable y de calidad, conciliación vida laboral y personal,...
- Garantías sindicales: acceso a los Trabajadores desplazados, uso de medios electrónicos...

La patronal calificó la propuesta presentada de muy ambiciosa y ha solicitado tiempo para estudiarla.

A continuación os hacemos un breve resumen de las últimas novedades del sector



Firmado un acuerdo de disponibilidades después de una larga negociación iniciada en Marzo de 2004.



Firmado el nuevo convenio de Getronics para el 2005 en el que la participación y apoyo de los trabajadores ha sido fundamental.

Encontrareis más detalles, de éstas y otras noticias, en nuestra página web, sección **Noticias del Sector** www.comfia.net/transiciel

INFORMACIÓN DE SERVICIOS **CC.OO.**

En nuestra página web está disponible el número de *La Gaceta Sindical*, con algunos de los servicios y ventajas especiales para este verano que ofrece el sindicato a todos sus afiliados y afiliadas.



© Scott Adams, Inc., Derechos Reservados



Afiliate a CC.OO.

Fecha de afiliación _____

NOMBRE Y APELLIDOS _____ DNI _____

Dirección _____ CP _____ Población _____

Teléfono _____ Fecha de nacimiento _____ e-mail _____

CENTRO DE TRABAJO _____ CP _____ Población _____

Teléfono _____ Antigüedad en la empresa _____ Categoría profesional _____

TITULAR - DOMICILIACIÓN BANCARIA _____ DNI _____

Banco/Caja _____ Agencia _____ DC _____ Nº cuenta corriente/libreta _____