



<http://www.comfia.net/capgemini>  
[capgemini@comfia.ccoo.es](mailto:capgemini@comfia.ccoo.es)



EL BOLETÍN PERIÓDICO PARA TODOS LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE CAPGEMINI.

# SEGUIMOS SIN CONVENIO LA PATRONAL NO SE MUEVE

La negociación del XVI Convenio de Planificación se encuentra en suspenso, rota, agotada, debido al nulo avance, al nulo acercamiento por parte de la patronal AEC (Asociación de Empresas de Consultoría) a nuestras propuestas, reivindicaciones lógicas, razonadas y razonables.

Resulta chocante, que en un sector como el nuestro, vital en el día a día de cualquier empresa (bancos, aseguradoras, medios de comunicación, etc), basado en el conocimiento de los trabajadores y trabajadoras, dispongamos de un marco regulador tan alejado de la realidad que padecemos en nuestras carnes. Es tan suculento el partido que las empresas obtienen de la práctica desregularización actual que se resisten a cambiarlo, por lo que de regulación e incrementos de costes les supone.

Mientras tanto, somos nosotros, los trabajadores y trabajadoras de las TIC, los que año tras año vemos como nuestras condiciones laborales, lejos de avanzar, se mantienen y cada vez en más casos, empeoran. Qué decir de nuestras continuas y sangrantes pérdidas de poder adquisitivo

Hemos de lograr invertir esta tendencia,

desbloquear la negociación y cerrar un buen convenio de cambio. Todo ello pasa de forma imprescindible por volver a la acción. Para ello, la Ejecutiva de la Agrupación Estatal TIC de CC.OO. diseñó en la primera semana de marzo un Plan de Acción que pusimos en práctica de inmediato. El pasado viernes día 11 de abril logramos que la UGT se sumase a todos y cada uno de los hitos contenidos en dicho Plan.

No nos negamos a negociar pero ahora no cabe otra vía que la presión en todos los frentes: clientes, empresas TIC, administraciones públicas, medios de comunicación, acciones coordinadas en inspección, nuevas concentraciones, ... toda la presión necesaria hasta lograr avances significativos que concluyan con el tan deseado nuevo convenio.

Necesitamos nuevamente vuestra complicidad, para continuar trabajando unidos en la defensa de las reivindicaciones que venimos demandando desde el inicio de la negociación y para secundar las acciones que vamos a plantear en los próximos meses.

Del impacto de estas acciones dependerá la mejora de nuestras condiciones de trabajo. Nuevamente os agradecemos vuestra atención, apoyo y colaboración continuada en el tiempo.

Os seguiremos informando de Todo lo que acontezca.

# ESTÁ PASANDO... NOTICIAS DE CAPGEMINI

## ACUERDO MARCO REGULADOR DE DISPONIBILIDADES (ESTATAL)

Después de 15 meses de negociaciones, el día 30 de mayo de 2005 llegamos a un acuerdo con la empresa para regular todo lo concerniente a las disponibilidades. La evaluación de la aplicación del acuerdo es, en líneas generales, bastante buena, pero se hace total y absolutamente imprescindible la revisión y adecuación del acuerdo a las nuevas casuísticas existentes, así como la actualización de las cantidades ya que en breve hará 3 años desde la firma.

En reiteradas ocasiones hemos solicitado a la dirección una nueva negociación, propuesta siempre rechazada con la banal argumentación de que las cantidades reflejadas son suficientes y que no existen nuevas casuísticas a regular, obviando la operativa del Centro de Servicios.

Pretendemos solventar este serio problema, como siempre, por la vía del diálogo, pero de no lograrlo tendremos que recurrir a lo que ya funcionó cuando firmamos el acuerdo, paros en la realización del servicio de disponibilidades.

## DENUNCIA POR ENGAÑO EN SUBIDAS SALARIALES

4 compañeros/as de Capgemini no han tenido más remedio que denunciar a la empresa, a través de la asesoría jurídica de CCOO, ya que recibieron una carta de subida salarial, nunca hecha efectiva por la empresa, incumpliendo su propia comunicación escrita.

Dicha carta lo único que ponía era la cantidad que iban a percibir anualmente y a partir de cuando. Al llegar la fecha de dicha subida, ésta no se produjo. Al reclamar explicaciones a la dirección la respuesta fue que su evaluación había sido negativa y por tanto no les correspondía ningún aumento salarial. La empresa al ver que no actuaron correctamente y tenerse que enfrentar a unas denuncias, a optado por dar a los trabajadores lo que era suyo antes de que saliera el juicio.

## PLAN DE IGUALDAD RECLAMACIÓN DE DATOS (ESTATAL)

La nueva ley de igualdad aprobada el año pasado, obliga a las empresas de más de 250 trabajadores a negociar con la representación legal de los trabajadores un plan de igualdad propio.

Para llevar a cabo este plan de igualdad es necesario hacer una evaluación anterior, para saber donde nos encontramos, cuales son los problemas a solucionar, donde tenemos más deficiencias. Con este fin, desde la sección sindical estatal de CCOO hemos pedido en varias ocasiones los datos necesarios para efectuar dicho diagnóstico, a lo que siempre hemos recibido como respuesta el silencio. La empresa siempre nos dice que en Capgemini no hay diferencias entre los trabajadores entonces ¿por qué no nos entregan los datos? ¿no será porque al verlos se destapará que no son tan buenos y se verá que si que existen deficiencias y diferencias importantes en la plantilla de Capgemini? Por otro lado, hemos detectado que han modificado UNILATERALMENTE puntos de la normativa interna que afectan a CONCILIACIÓN (como son días de acumulación de lactancia) sin ni siquiera avisarnos antes. Por todo esto no nos quedará otro remedio de denunciar ante Inspección esta situación.

## NO ENTREGA CONTRATOS TIPO 100. DENUNCIA EN INSPECCIÓN. (ESTATAL)

El estatuto de los trabajadores es claro según nuestro punto de vista cuando dice que se deben entregar las copias básicas de todos los contratos a la representación legal de los trabajadores. La dirección de RRHH sistemáticamente se niega a entregar las copias de los contratos indefinidos (contratos tipo 100), lo cual supone un alto porcentaje de todos los efectuados. Esta merma de información impide que tengamos una visión clara de la contratación que se hace en Capgemini, ocultando cualquier irregularidad o discriminación que se produzca. Este hecho está denunciado por la sección estatal de CCOO en Inspección Laboral, que a su vez a elevado un informe a un organismo dependiente del Ministerio de Trabajo, el cual debe pronunciarse al respecto. Estamos a la espera confiando en que nos dará la razón y podremos velar por una contratación en Capgemini igualitaria y correcta.

## INFORME NEGATIVO A LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES (ESTATAL)

A finales del año 2006 se inició un estudio de riesgos psicosociales por parte de la empresa del cual se nos han entregado hace un mes los resultados y del cual hemos tenido que hacer un informe negativo desde la sección sindical de CCOO, ya que los datos que nos han dado no nos permiten sacar unas conclusiones claras por centro, ni por clientes.

Aún hoy, continúan avanzando en el informe enfocándolo en aquellos puntos donde el nivel es considerado como nocivo y estamos a la espera que nos pasen los resultados de este segundo estudio. Ya nos hemos asesorado para de continuar sin ser suficiente el informe, denunciar ante inspección dicha situación.

## CATEGORÍAS EN CONTRATO QUE NO SON LAS DE CONVENIO. DENUNCIA INSPECCIÓN (ESTATAL)

Capgemini viene históricamente realizando mal los contratos de trabajo. En ellos se especifica la categoría interna, y no aparece por ningún lado la categoría de convenio a la que estamos asimilados. Esto fue puesto en conocimiento de inspección laboral de Madrid por la sección sindical de CCOO, a lo cual la empresa contestó diciendo que se solucionaría al reconocer la irregularidad, argumentando que estábamos en un proceso de cambio y regularización de categorías, del cual podríamos participar la representación legal de los trabajadores.

Pasado un tiempo hemos vuelto a visitar al Inspector para que tome cartas en el asunto, ya que en la empresa no ha variado un ápice la situación. Estamos a la espera de las diligencias del Inspector, las cuales probablemente acabaran en sanciones tal y como nos indicó en consultas anteriores.

<http://www.comfia.net/capgemini>  
[capgemini@comfia.ccoo.es](mailto:capgemini@comfia.ccoo.es)

## HORARIOS BANCO POPULAR

### LUCA DE TENA (MADRID)

Desde enero de 2007 el banco Popular intentó imponer en su centro de trabajo de Luca de Tena a las personas de empresas de servicios, un horario distinto al que venían realizando.

Desde la Agrupación Estatal CCOO-COMFIA-TIC, junto con la sección sindical del propio banco se pidieron explicaciones y una rectificación por parte del banco. La única medida que tomó el banco Popular fue instar a todas las empresas afectadas a negociar una salida pacífica con la representación de los trabajadores a través de CCOO (ya que fue el único sindicato que se preocupó del tema). Esto se consiguió en varias empresas del sector (Getronics, Atos Origin, Accenture), recogiendo un acuerdo que satisface a los trabajadores afectados basándose en la voluntariedad para realizar dicho horario y una compensación económica para las personas que lo realizarían.

En Capgemini pensábamos que también sería posible alcanzar un acuerdo en estas condiciones, así lo intentamos en diversas reuniones con la dirección de RRHH, pero la única medida de Capgemini al respecto fue, como siempre, obligar a los trabajadores, bajo amenazas directas, a realizar ese horario con una compensación ínfima e insuficiente, donde la voluntariedad no aparece por ningún lado. Una vez más el caciquismo de esta empresa nos obliga a poner una denuncia ante inspección laboral la cual está resuelta a la espera de sanciones.

Previendo que esta situación se puede producir en más clientes este próximo verano, hemos solicitado a la empresa información sobre los horarios oficiales de los centros de trabajo de los clientes y el horario que realizan los trabajadores de Capgemini. Ya que la legislación es clara en este caso, debemos realizar el horario del cliente en todos los casos y la empresa tiene obligación de entregarnos esta información.

# ¿QUE ES UN PLAN DE IGUALDAD Y PARA QUE SIRVE?



Un plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación. Es decir, para poder realizar un Plan de Igualdad, primero de todo la empresa debe entregar, a los representantes legales de los trabajadores toda una serie de información para poder realizar un estudio de cómo está organizada la empresa desde la perspectiva de género (categorías, sueldos, tipos de contrato, jornada etc. ). Una vez analizados todos los datos es, cuando se puede empezar a elaborar un Plan de Igualdad a la medida de esa empresa.

Los objetivos de los planes de igualdad son dos: uno, alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y dos, eliminar la discriminación por razón de sexo.

Así, la tarea de delegadas, delegados y secciones sindicales es planificar, proponer, negociar, aplicar y evaluar medidas y planes de igualdad. Desde Capgemini-CCOO hemos intentado dos veces que se nos entreguen dichos datos pero aún hoy no hemos tenido respuesta. El problema radica en que la ley obliga a negociar pero no pone una fecha límite.

# APROBAMOS A....

## Sogeti

Queremos felicitar a los delegados y delegadas de Sogeti que tras meses de negociación finalmente en el mes de Enero han firmado su primer acuerdo de empresa. Los puntos más destacados del acuerdo son:

- Acuerdo salarial a dos años basado en el IPC.
- Eliminación de la cláusula de absorción a partir del año 2009.
- Reducción en dos años del cómputo anual de horas a 1750 horas, redistribuyendo la jornada para obtener más jornada intensiva de verano.
- Compromiso de negociación de un Plan de Igualdad en el año 2008.
- Compromiso de armonización de las condiciones laborales en Sogeti, mediante un cambio de convenio en los centros de Barcelona y Valencia de manera negociada durante el presente año.
- Consolidación y mejora de los beneficios sociales.

Queremos destacar que, aunque se le ofreció la posibilidad a los compañeros/as de UGT a que participaran no se quisieron unir en ningún momento y finalmente dicho acuerdo sólo fue firmado por la Sección Sindical de CCOO.

Tampoco entendemos porque, Capgemini no quiere entrar a negociar un acuerdo de empresa y más cuando una empresa del grupo ya lo tiene.

Por todo ello queremos felicitar a Sogeti y a todas las personas que lo han hecho posible y por supuesto ponerle un suspenso a Capgemini por los motivos dados anteriormente.

## NEGOCIANDO CON LA PATRONAL...

Está visto que la patronal es ese enemigo feroz que hay que detener. Cuando una gran empresa se cierra en banda y bloquea a todas las demás tenemos un gran problema.

Es precisamente lo que ha sucedido en la negociación del XVI Convenio Colectivo de Consultoras, en la cual, muchas de las empresas del sector iban a firmar el nuevo documento. No obstante, cuatro empresas asociadas a la AEC (Asociación Española de Consultoría), entre ellas Capgemini, decidieron a última hora convocar a todas las demás para bloquear el acuerdo de nuestro convenio. Con ello, la última reunión que tuvo lugar con la patronal dio como resultado una mala función en MATRIX, y presentaron la misma hoja que en la reunión anterior. No aceptaron las propuestas de los representantes de los trabajadores y mostraron el mismo desinterés en avanzar que en ocasiones anteriores.

Las preguntas ahora son... ¿Qué hemos pedido? ¿Qué nos piden ellos? ¿Por qué bloquean el avance de la negociación?

Las respuestas son sencillas y complejas a la vez. Os hacemos a continuación un pequeño resumen de lo que se está intentando conseguir por parte de la representación de los trabajadores en la mesa negociadora.

### NUESTRO NUCLEO CENTRAL REININDICATIVO

- La supresión del actual artículo séptimo del XV Convenio Colectivo, Compensación y Absorción, de modo que las subidas de las tablas salariales de Convenio supongan un incremento real para las plantillas que a día de hoy tienen salarios por encima de lo marcado en esas tablas.

- Nuevo sistema de clasificación profesional con tablas salariales donde los trabajadores y

## IT-Deusto

La segunda felicitación de este boletín va para IT-Deusto que en el mes de Marzo han firmado también un acuerdo propio de empresa. Dicho acuerdo tiene como puntos destacables:

- Homologación de jornadas y festivos para todos los centros de España.
- Mejora de las condiciones laborales para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Consolidación y mejora de los beneficios sociales.
- Constitución de una mesa estatal de concertación y que para el año 2008 tendrá como objetivo el estudio de política de empleo, retribuciones, tarjetas restaurante, revisión de tarifas ( dietas, km, horas extras... ) y política de fidelización .

Como en el anterior caso, UGT no se ha querido sumar a la iniciativa y este acuerdo ha sido firmado únicamente por la Sección Sindical de CCOO.

Felicitemos en este caso también a IT-Deusto y todos los compañeros y compañeras que lo han hecho posible.

**Esperamos que en el próximo número podamos felicitar a Capgemini por haber querido iniciar alguna negociación con la representación legal de los trabajadores.**

trabajadoras de este sector encuentren donde ubicarse y todo ello con unos salarios próximos a los que ya se pagan en empresas de este sector.

- Carreras profesionales bien definidas.
- Una jornada anual máxima tasada que nos permita disfrutar de un periodo de jornada de verano y dos festivos por convenio.
- Que el salario mínimo no sea inferior a 1.000€ mensuales.

Creemos que nuestras pretensiones no son descabelladas. No obstante la patronal cree que sí lo es, quiere que renunciemos a algunas de nuestras propuestas llegando, incluso, a insultarnos con algunas de las suyas.

Nos estamos organizando, y estamos preparando acciones contra el bloqueo en las negociaciones. Estamos haciendo todo lo posible para garantizar que el próximo Convenio Colectivo cumple con lo que consideramos Elevar y mejorar la base del sector.

Más información en....:

<http://www.comfia.net/capgemini/conveniosector/>



# SUSPENSO EN CONCILIACIÓN FAMILIAR-LABORAL Y SUS CONSECUENCIAS



Aunque todas nos lo podemos imaginar y lo vivimos en carnes propias, es un alivio y el primer paso que los expertos lo reconozcan y denuncien.

En España no sólo suspende la educación, como ya demostró el informe Pisa, sino también la política de las empresas sobre conciliación familiar. Lo que actualmente tenemos es ausencia de política porque sólo el 7% de las empresas españolas son familiarmente responsables, es decir tienen una cultura empresarial que facilita compatibilizar la vida laboral con la personal.

Una de las eminencias en este tema, la profesora del IESE, Nuria Chinchilla, acaba de presentar un informe del Centro Internacional Trabajo y Familia en el que retrata la situación empresarial española y lo expresó claramente: "el coste de no conciliar es muy alto para las empresas". Y para la sociedad y nuestras familias, claro.

La buena noticia es que un 30% de las empresas tiene algún tipo de medida en marcha y que hemos mejorado un poco respecto a estudios anteriores.

Los 2 grandes problemas según los expertos son:

- Horarios: El hecho de empezar a trabajar más tarde que el resto de Europa, parar dos horas para comer y alargar la jornada hasta casi la noche "no ayuda a compatibilizar el trabajo con la familia", por eso desde muchas instancias ya se exigen "medidas para ponernos en línea con los horarios europeos".

- La cultura empresarial española es todavía muy presencial. "Muchos jefes consideran que el buen trabajador es el que está más horas en la oficina, y eso es un gran error", asegura la profesora del IESE. Ella propone que el Gobierno cree medidas, como incentivos fiscales y puntos para concursos

públicos que premien a las empresas que faciliten la conciliación.

El estudio también destaca que los sectores con más presencia femenina, como la educación, la administración pública o la sanidad, son los que aplican más medidas, como la reducción de horarios o el teletrabajo, que facilitan la compatibilización.

**“El coste de no conciliar es muy alto para las empresas”**

**Nuria Chinchilla**

Lo que no nos sueien explicar estos informes son las consecuencias de la falta de conciliación: o se abandona el trabajo o se vive en el trabajo y no se cría a los hijos. Y estas opciones no suelen ser ni satisfactorias ni voluntarias para la madre o padre.

La ausencia excesiva de los padres del hogar se ha asociado al fracaso escolar, el mayor sedentarismo y consumo de TV y videojuegos (con la obesidad infantil que eso conlleva), incomunicación con los hijos y por su puesto pérdida de vínculo con ellos.

Muchos autores hablan de que la actual crianza DES-MADRADA (crecer con poca presencia de padre o madre) y desapegada es la semilla de una sociedad fría, agresiva, materialista y poco respetuosa con los demás.

Favorecer la conciliación es también trabajar por un mundo mejor.

¡A ver si se enteran!

**CCOO PONE EN MARCHA UN SERVICIO DE INFORMACIÓN GRATUITO SOBRE LA LEY DE DEPENDENCIA**

Con el objetivo de informar de los servicios y prestaciones que establece la Ley de Dependencia, y del procedimiento para solicitarlos, la Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO ha puesto en marcha un Servicio de Información gratuita.

Este servicio de información pone de relieve la importancia que el sindicato otorga a la nueva Ley de Atención a las personas en situación de Dependencia, una conquista sindical que reconoce un nuevo derecho tan importante como en su día representó la universalización de la sanidad o el reconocimiento de las pensiones no contributivas.

Llamada gratuita al teléfono **900.102.305** (laborables de 9 a 14 horas)

También puedes pedir información a través del e-mail: <infodependencia@fpj.ccoo.es>

## NOTICIAS DEL EXTERIOR

Un juez da la razón a una madre trabajadora que pidió una jornada no ajustada a los turnos de su empresa en Barcelona

El juzgado de lo Social 11 número de Barcelona ha dado la razón a una mujer que solicitó a su empresa un cambio de horario que no se ajustaba a los turnos de trabajo establecidos en la planta para poder atender a sus hijos --menores de ocho años-- antes de la entrada y después de la salida del colegio.

26-03-2008 - La trabajadora, Isabel H.L., es empleada de la empresa Ficotriad en Rubí (Barcelona), del grupo Ficosa --dedicado a la fabricación de piezas del automóvil--, a quien solicitó una jornada desde las 10 horas hasta las 18 horas, o bien una reducción para salir a las 17 horas y conciliar su vida familiar con la laboral.

La empresa, que trabaja en tres turnos rotativos de mañana, tarde y noche, denegó la petición de su empleada por considerar que no se adecuaba al horario de mañana (de 6 a 14 horas) ni al de tarde (de 14 a 20 horas) y mantuvo que Isabel H.L. ya gozaba de un turno de trabajo no rotativo y elegido por ella misma.

Además, la dirección de Ficotriad recordó que la plantilla de la factoría está formada por un importante colectivo de mujeres que podrían solicitar reducciones de jornada y horarios parecidos, lo que provocaría 'una disfunción organizativa insalvable'.

No obstante, y según consta en la sentencia facilitada por el Col·lectiu Ronda, el juez consideró que, dada la dimensión empresarial, es posible conceder a la trabajadora su petición, al ser la única que, de momento, la ha planteado a la dirección.

Así, recordó que la 'necesaria compatibilización de intereses' obliga a hacer prevalecer los de la empleada como proyección del derecho de igualdad.

## HUMOR...





# DIEZ BUENAS RAZONES PARA AFILIARSE A CC OO

1. Negociamos en tu representación acuerdos que garantizan el salario, las categorías profesionales, la jornada, las pensiones, los permisos ... en definitiva tus derechos laborales.

2. Facilitamos asesoramiento especializado, tanto laboral como jurídico, para tus problemas laborales. El asesoramiento es gratuito tras seis meses de afiliación y las condiciones para afiliados y afiliadas son muy buenas si hay que llegar a los tribunales.

3. Nuestros delegados de Seguridad y Salud ayudan a proteger tu salud y seguridad en el puesto de trabajo, cubriendo aspectos que van desde el estrés a los problemas del entorno de trabajo.

4. Nos ocupamos de seguir de cerca la aplicación de la igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres en los centros de trabajo.

5. Participamos en organizaciones de carácter internacional de los sectores Financieros, de seguros y de servicios.

6. Asesoramiento gratuito a través de la página web (Se necesitan al menos 6 meses de antigüedad Si las consultas son complejas aconsejamos la consulta en nuestras oficinas para poder examinar adecuadamente la documentación).

7. Negociamos planes de formación con los empresarios para un mejor desarrollo de tu carrera profesional y una mayor empleabilidad. Comfia CC OO creemos que la formación es fundamental para los trabajadores y trabajadoras.

8. Aunque Comfia CC OO es independiente de cualquier organización política, participa activamente en la vida socio política del país con propuestas claras, basadas en estudios serios y respetados más allá del ámbito sindical.

9. Ofrecemos servicios interesantes a nuestra afiliación: seguros, cooperativas de viviendas, vacaciones y ocio, descuentos especiales, asesoramiento, etc.

10. En definitiva: Servicios, negociación, salud laboral, asesoramiento laboral y jurídico, igualdad de oportunidades. ¡Afíllate!

RELLENA ESTOS DATOS Y ENTREGASELOS AL REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES DE COMFIA-CCOO

<b>NIF/NIE:</b>	<input type="text"/>	<b>Apellidos:</b>	<input type="text"/>	<b>Nombre:</b>	<input type="text"/>
<b>Tipo de vía:</b>	<input type="text"/>				
<b>Dirección:</b>	<input type="text"/>	<b>Número:</b>	<input type="text"/>	Bloque, Escalera, Piso y Puerta:	<input type="text"/>
<b>Código Postal:</b>	<input type="text"/>	<b>Población:</b>	<input type="text"/>	<b>Provincia:</b>	<input type="text"/>
<b>F.Nacimiento:</b>	<input type="text"/>	<b>Sexo:</b>	<input type="text"/>	<b>Nacionalidad:</b>	<input type="text"/>
<b>Profesión:</b>	<input type="text"/>				
<b>Empresa</b>	<input type="text"/>		<b>CIF Empresa</b>	<input type="text"/>	
<b>Teléfono fijo:</b>	<input type="text"/>	<b>Móvil:</b>	<input type="text"/>	<b>Trabajo:</b>	<input type="text"/>
<b>E-mail:</b>	<input type="text"/>				

NÚMERO DE CUENTA (C.C.C.)

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
----------------------	----------------------	----------------------	----------------------