



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

Situación empleo

Ya bien entrados en marzo podemos seguir afirmando que el continuo goteo de despidos prosigue, dentro de la estrategia de la empresa de despidos controlados “no traumáticos” a dedo.

Recientemente la empresa nos ha entregado los datos que periódicamente nos venían entregando y que dejaron de hacer en noviembre de 2008. El que ahora dispongamos de dicha información se debe fundamentalmente a dos motivos, la **denuncia** ante **Inspección de Trabajo** que únicamente CC.OO. realizó el pasado 5 de febrero y que ya ha dispuesto la empresa de los **90 días** que necesitaba para **maquillar** “*debidamente*” la información que nos iban a entregar, para asegurarse que en ningún caso se excedían los 30 despidos (art. 51.1.c del Estatuto de los Trabajadores “**Despido Colectivo**”).

La rotación se ha frenado en seco, de un 25% durante 2008, ahora el porcentaje bajó a un solo dígito. Las nuevas asignaciones a los trabajadores sin proyecto están llegando, no para todos ni acordes a los contratos de trabajo (*nocturnidad, turnicidad, trabajar los domingos*), pero llegan. El saldo de la plantilla se ha reducido significativamente en el 2008, con especial incidencia en Barcelona y Madrid, somos unos **80 trabajadores menos**. En enero de 2009 la **tendencia de bajas** no solo se mantiene sino que se ve **fuertemente incrementada**, somos muchos menos, afectando tanto a la base como a la mitad de la pirámide, todo ello desprendido de los datos que ahora disponemos.

Seguimos defendiendo que el despido debe ser la última de las opciones, que existen otras vías que se emplean con éxito en otras empresas del sector, que las cosas se pueden hacer de otro modo, con claridad, con voluntariedad, como en Sogeti. **¿Por qué en Capgemini no?** Porque la empresa prefiere actuar en silencio desde su soberanía, porque así lo ha venido haciendo históricamente y porque solo CC.OO. busca la claridad y transparencia con la plantilla en vez de mantener actitudes conniventes orientadas a permitir la opacidad, a la par que a transmitir falsa tranquilidad.

Seguimos reclamando, solos pero alto y claro, lo mismo que hace meses, es imprescindible la creación de una Comisión, Empresa y representantes de los trabajadores, para trabajar con transparencia y para poder velar por los derechos de todos y cada uno de vosotros.

También continuamos insistiendo en que la Dirección debe **predicar con el ejemplo**, reduciéndose el salario, suprimiéndose los variables, bonos, extras, ... y siendo capaces de obtener nuevos proyectos que permitan dar trabajo a los compañeros en vez de despedirlos. Igualmente realizar especial hincapié en todas aquellas medidas orientadas a la reducción de los gastos superfluos

Quedamos a vuestra disposición para cualquier aclaración que pueda surgir. Entre tanto, desde CC.OO. seguiremos asesorando e informando por todos los cauces a nuestro alcance.

Resultados del grupo 2008

Resumen resultados finales auditados del ejercicio 2008:

(en millones de Euros)	Año 2007	1º semestre 2008	2º semestre 2008	Año 2008
Ingresos publicados	8.703	4.374	4.336	8.710
Margen Operativo como % de los ingresos	640 7,4%	332 7,6%	412 9,5%	744 8,5%
Beneficio Operativo	493	288	298	586
Beneficio del periodo Como % de los ingresos	440 5,1%	231 5,3%	220 5,1%	451 5,2%
Tesorería	889	533	774	774

La plantilla, entre Diciembre 2007 y Diciembre 2008, ha experimentado un crecimiento de 8113

personas, habiéndose producido al menos la mitad de estas incorporaciones en países off-shore (India, Polonia, China, Marruecos y Sudáfrica).

Respecto las compensaciones a ejecutivos, en el 2008, el Consejo ha autorizado la propuesta del subcomité, considerando el grado en el cual el Sr. Serge Kampf y el Sr. Paul Hermelin han conseguido los objetivos cualitativos asignados a principios de año. Se ha calculado la segunda porción variable del ejercicio 2008 con una ponderación del **110%** para el Sr. Kampf y el **113%** para el Sr. Hermelin.

Estas variables de compensación para el 2008 han sido de **617.000€** para el Sr. Kampf (110,2% del valor teórico variable) y **982.000€** para el Sr. Hermelin (111,7% del valor teórico variable).

Para el 2009, el Consejo ha decidido mantener invariable la compensación teórica de los sres. Kampf y Hermelin (fijo y variable si se consiguen los objetivos)

La mejora de las retribuciones a nivel ejecutivo está directamente relacionada con los resultados del año anterior.

Esperemos que a todos se nos trate de la misma forma, y no se nos argumente que este año no hay subidas por la crisis.

Si los números son buenos y se incentiva a los directivos por encima de sus objetivos ¿por qué se está despidiendo a tant@s compañer@s?

¿Por qué no son tenidas en cuenta en este caso las inciertas expectativas de futuro?



Sentencia del tribunal de justicia Europeo (20/01/2009)

Derecho a vacaciones anuales retribuidas – Licencia por enfermedad – Vacaciones anuales que coinciden con una licencia por enfermedad – Compensación económica en concepto de vacaciones anuales retribuidas que, por razones de enfermedad, no se disfrutaron antes de que finalizara el contrato

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Gran Sala) declara:

1) El artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a disposiciones o prácticas nacionales según las cuales **un trabajador en situación de baja por enfermedad no tiene**

derecho a disfrutar las vacaciones anuales retribuidas durante un período que coincida con su baja por enfermedad.

2) El artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que **se opone a disposiciones o prácticas nacionales que prevean que el derecho a vacaciones anuales retribuidas se extingue al finalizar el período de devengo de las mismas y/o el período de prórroga fijado por el Derecho nacional, incluso cuando el trabajador se haya encontrado en situación de baja por enfermedad durante la totalidad o parte del período de devengo y su incapacidad laboral haya perdurado hasta la finalización de su relación laboral, razón por la cual no haya podido ejercitar su derecho a vacaciones anuales retribuidas.**

3) El artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que **se opone a disposiciones o prácticas**

nacionales que prevean que, al finalizar la relación laboral, no se abonará compensación económica alguna en concepto de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas al trabajador que se haya encontrado en situación de baja por enfermedad durante la totalidad o parte del período de devengo de las vacaciones anuales y/o del período de prórroga, razón por la cual no haya podido ejercitar su derecho a vacaciones anuales retribuidas. Para el cálculo de dicha compensación económica, resulta así mismo determinante la retribución ordinaria del trabajador, que es la que debe mantenerse durante el período de descanso correspondiente a las vacaciones anuales retribuidas.

Día Internacional de la Mujer

Ante la celebración de un nuevo 8 de Marzo, Comisiones Obreras, manifiesta su compromiso de continuar trabajando activamente para mejorar y garantizar los derechos sociales y laborales de las mujeres a través del fortalecimiento de las políticas de género en el empleo, en el sindicato y en la sociedad.

Artículo completo en:

<http://www.comfia.net/capgemini/html/12817.html>

Y tú ... ¿como te ves?

[http://www.comfia.net/archivos/capgemini/20090308_DialntMujer_Comfia.p](http://www.comfia.net/archivos/capgemini/20090308_DialntMujer_Comfia.pdf)
[df](#)

Comunicado conjunto

[http://www.comfia.net/archivos/capgemini/20090308_DIA_INTERNACIONA](http://www.comfia.net/archivos/capgemini/20090308_DIA_INTERNACIONA_L_MUJER.pdf)
[L_MUJER.pdf](#)

Traslado edificio Barcelona

Desde el día 6 de Febrero se ha ido trasladando el personal de Capgemini Barcelona al nuevo edificio de Diagonal 199. El día 23 de Febrero se realizó el último traslado, con lo cual actualmente todos los trabajadores se encuentran ya ubicados en las nuevas oficinas.

Antes de empezar el traslado, los Delegados de Prevención de CCOO pudieron visitar el edificio para revisar los posibles riesgos e incidencias y durante el mes de febrero se entregaron a la empresa 4 informes detallando todo aquello que detectamos.

Pedimos asesoramiento a Técnicos Superiores en Prevención de CCOO, especializados y experimentados en todo lo relacionado con nuevas edificaciones, para que nos ayudaran a confeccionar un informe detallado de las condiciones del edificio, que ha sido entregado a la Empresa con fecha 3 de marzo, y corroboraron todo lo detectado anteriormente por los Delegados de Capgemini.

A principios de marzo tuvo lugar la reunión trimestral del Comité de Seguridad y Salud de

Barcelona, formado éste por representantes de la empresa y de los trabajadores (Delegados de Prevención), donde se trató todo lo concerniente a la nueva sede y los riesgos detectados en ella.

Al finalizar la reunión acompañamos a los técnicos de la empresa para indicarles in-situ todo lo reflejado en los informes. Coincidieron con los delegados de CCOO en que las salidas de emergencia no son reglamentarias y se comprometieron a hacer las gestiones oportunas para solucionarlo lo antes posible. Después de esto, ellos continuaron la toma de datos para poder realizar la evaluación inicial de riesgos.

Nos informaron de que a mediados de Febrero, se realizarían las evaluaciones de higiene industrial (mediciones de temperatura, luminosidad, etc.). Si crees que tú puesto de trabajo no cumple los requisitos mínimos ponte en contacto con:

Arantxa Pérez: aprezne@capgemini.com
Olga Viladomat: oviladom@capgemini.com

O llama al teléfono: (93495) 8622

De esta forma podremos indicar al técnico que realice las mediciones en tu puesto de trabajo, y supervisar que se cumple la normativa



La actividad de Capgemini España en Latinoamérica se duplicará

La nueva responsabilidad de la actividad del Grupo Capgemini en Latinoamérica por parte de la filial española ha obligado a Capgemini España a ciertos retoques organizativos.

Debido a que el actual consejero delegado de Capgemini para España, Portugal y Latinoamérica, Eric Morgan, se centrará ahora más en coordinar la actividad del Grupo en el mercado americano, se ha nombrado a Jesús Garre, desde hace tres años vicepresidente y director general comercial de la compañía, director general en España.

Garre está satisfecho con los resultados de 2008 (294 millones de euros) y estima un crecimiento del 6-8% para 2009. Y añade: "En 2009, Latinoamérica duplicará su aportación a la región".

<http://www.idg.es/computerworld/articulo.asp?id=194569>

Aprobamos - Suspendemos

Aprueba	Suspende
Hp recorta el salario a sus directivos http://www.estrategiasdeinversion.com/frontend/edi/HP-Recortara-El-Salario-De-Directivos-Y-Empleados-vn72752-vst22	El consejo ejecutivo del grupo Capgemini aprueba el aumento del salario variable con una ponderación del 110% para el Sr. Serge Kampf (617.000€) y el 113% (982.000€) para el Sr. Paul Hermelin.
Sogeti pacta el acuerdo de empleo con los sindicatos.	La directiva de Capgemini la reiterada negativa a crear la Comisión por el Empleo.
Banco pastor baja un 5.9% el sueldo a su consejo http://www.cincodias.com/articulo/empresas/Banco-Pastor-baja-59-sueldo-consejo/20090302cdscdsemp_11/cdsemp/	Capgemini llega a las 1800 horas anuales descontando 5 minutos diarios.



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. ¡Afílate!

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

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