

Introducción

Es un hecho contrastable en el sistema económico actual que los antiguos modelos productivos basados en la presencia no funcionan. Las empresas más competitivas, en las que sus empleados están involucrados con la compañía, con los resultados del negocio y en concreto de su trabajo, son aquellas en las que su plantilla libera la ansiedad que le produce los problemas de la falta de conciliación de su vida familiar y personal y se dedican más productivamente a su tarea. Estos son modelos donde la productividad impera sobre la presencia, donde es más importante hacer las tareas con la calidad, atención especial al cliente, etc ... que no la presencia obligatoria que desfasa horarios y no permite resolver sus problemáticas personales. Este modelo es el asumido en las empresas en el resto de la Unión Europea y que al que también tienden las empresas españolas. Los datos a Enero de 2007 así lo demuestran:

- La media de los convenios sectoriales ronda las 1740 horas anuales.
- La media de los convenios de empresa ronda las 1700 horas anuales.

Y esta tendencia no queda fuera del sector al que pertenecemos. Como ejemplo tenemos que en Getronics la jornada anual es de 1725 y de 1760 en Atos-Origin.

Nuestros clientes no son ajenos a esta tendencia. Como ejemplo, el convenio sectorial de banca acaba de firmar un cómputo anual de 1700 horas anuales, mientras que el de ahorro lo ha firmado por 1680 horas.

La Sección Sindical de CCOO en Sogeti entiende que, para preservar la viabilidad empresarial, estos pasos deben darse paulatinamente y son difíciles de asumir en el plazo de un año. No obstante, lo que si consideramos como importante y prioritario es la homogenización de condiciones entre todos los centros de Sogeti y así lo hemos expresado en diversas ocasiones. Uno de los puntos de críticos de la homogeneización de las condiciones laborales, que consideramos más desigual, es la diferencia en el cómputo anual de centros que llega hasta las 36 horas (cuatro jornadas y media).

Entendiendo que la reducción del cómputo anual es un tema que afecta a la facturación, existen motivos por los que consideramos que esta no sería tan afectada como a priori pudiera parecer:

- En los proyectos “llaves en mano”, la reducción horaria no implicaría más que un esfuerzo en la gestión interna de las personas, algo totalmente asumible.
- En las situaciones de contrato en régimen de servicio en las instalaciones del cliente tampoco debería haber gran afectación, ya que la mayoría de nuestros clientes tienen jornadas anuales ostensiblemente menores que las que proponemos.

COMFIA-CCOO SOGETI sección sindical

federación de servicios financieros y administrativos de CCOO

C. Campezo, 1 – Edificio 7, 2ª Planta – Parque Empresarial “Las Mercedes” – 28022 MADRID – Tel. 91 308 44 33 (ext. 7630)

Pl. de la Pau s/n – Edificio 2, 3ª Planta – World Trade Center Almeda Park – 08940 CORNELLA – Tel. 93 253 01 88 (ext. 1210)

C. Ricardo Micó, 5 – 46009 VALENCIA

Web: [http:// www.comfia.net/sogeti](http://www.comfia.net/sogeti)

adherida a la [unión network international](#)

Email: sogeti@comfia.ccoo.es



- El convenio sectorial, con alta probabilidad, asumirá finalmente un cómputo anual fijo, en vista de las propuestas presentadas por la parte social y patronal.
- El aumento de jornada de verano implicará una reducción importante en los costes de subvención de comida.

Propuesta de jornada

En el marco de la situación descrita en la introducción, la Sección Sindical de CCOO propone en consonancia con la propuesta entregada en Diciembre de 2005, y teniendo en cuenta la situación de mercado y económica de la compañía:

1. El numero de horas de trabajo efectivo se fijan en 1772 para el año 2008 y en 1750 horas a partir del año 2009, teniendo en cuenta las siguientes restricciones con carácter general:
 - En ningún caso se podrán realizar más de nueve horas ordinarias diarias de trabajo.
 - Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, 12 horas.
 - La jornada semanal tendrá un descanso de 48 horas ininterrumpidas.
 - De acuerdo con lo establecido en el artículo 37.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ninguna fiesta laboral será recuperable.
2. En cualquier caso, las partes firmantes se comprometen a revisarlo al principio de cada año para adaptarlo a la posible reducción de dicho cómputo anual como resultado de la negociación colectiva del convenio al que estemos adscritos.
3. Se fija un horario de verano que comenzará el tercer lunes del mes de junio y finalizará el segundo viernes de septiembre, pudiendo variar de año a año y de un centro de trabajo a otro en función de la distribución de las fiestas locales.
4. Los trabajadores desplazados en las oficinas del cliente que no puedan disfrutar de esta jornada intensiva por estar vinculados al horario de este, y que su jornada laboral semanal exceda de las treinta y cinco horas en este periodo, tendrán un día de compensación por cada cinco horas de exceso realizadas sobre dichas treinta y cinco horas, y hasta una jornada máxima semanal de cuarenta horas. Si el resultado matemático al final del proceso arroja decimales, se aproximará al número entero más cercano. Adicionalmente se les abonará el importe máximo no considerable retribución en especie en concepto de ayuda a comida por cada día trabajado sin disfrute de jornada intensiva.
5. El exceso de horas sobre la jornada semanal máxima de cuarenta horas será considerado horas extraordinarias a todos los efectos.

6. La distribución anual quedará de la siguiente forma:

Año 2008

- Durante la jornada partida:
 - a) Lunes a Jueves: De 9:00 h a 18:20 h con un mínimo de una hora destinada para la comida.
 - b) Viernes: De 8:00 h a 15:00 h con media hora destinada para el desayuno no recuperable.
- Durante la jornada continua:
 - a) De 8:00 h a 15:00 h con media hora destinada para el desayuno no recuperable.

A partir del año 2009

- Durante la jornada partida:
 - a) Lunes a Jueves: De 9:00 h a 18:15 h con un mínimo de una hora destinada para la comida.
 - b) Viernes: De 8:00 h a 15:00 h con media hora destinada para el desayuno no recuperable.
- Durante la jornada continua:
 - b) De 8:00 h a 15:00 h con media hora destinada para el desayuno no recuperable.

7. El margen de flexibilidad respecto al horario será de una hora en cuanto a la cuantía total en defecto o recuperación y de una hora en cuanto al desplazamiento del horario base.

8. Todo trabajador desplazado a otra empresa por razón de servicio, se atenderá al horario del centro de trabajo donde preste sus servicios, si bien en cuanto al cómputo de las horas trabajadas diariamente, se respetarán las existentes en su empresa de origen. En el caso de que se exceda este cómputo de horas, se considerarán horas extraordinarias a todos los efectos, excepto en el periodo de jornada continua, que se registrará por lo acordado en el punto cuarto de este documento.

9. Por jornada del cliente se entenderá la jornada oficial del cliente en el centro de trabajo donde se preste el servicio, no entrando en esta consideración la jornada que se fije por cualquier otra causa.