

Introducción

En el sector de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) no es una situación nueva la vorágine actual en la que se intenta captar a nuevos profesionales mediante el talonario. Esta situación es muy similar a la dada en la época en la que se necesitaban profesionales para la adaptación y2k y euro. El resultado de dichas políticas salariales desbocadas fue desastroso en el período de crisis y recesión posterior, donde no sólo ciertas empresas aplicaron la congelación salarial sino que también hubo una fuerte afectación al empleo.

Según un estudio de Watson Wyatt, los principales motivos por los que las personas abandonan su actual empleo son el estrés (35%) y el salario (34%), seguido por las posibilidades de desarrollo profesional y el deseo de conciliar la vida familiar y personal con el trabajo. Las empresas que pacten una política salarial justa, solidaria y claramente regulada con la representación de los trabajadores, frente al desorden y caos de la oferta-contraoferta que finalmente resulta más cara y crea peor ambiente entre la plantilla actual, tendrán mucho ganado. Si a esto las empresas le suman medidas en el desarrollo profesional y la conciliación, de menor coste pero igualmente reconocidas, se marcará una diferencia que puede ser esencial en el aumento del índice de fidelización y captación de nuevos profesionales.

Muchas empresas están iniciando ya este camino. A modo de ejemplo, en nuestro sector, EDS, Atos-Origin, Getronics, SHS-Polar, Telenium, etc tienen políticas salariales pactadas con la representación de los trabajadores.

Propuesta salarial

En el marco de la situación descrita en la introducción, la Sección Sindical de CCOO propone en el marco de la plataforma reivindicativa aprobada por la plantilla:

1. Un aumento salarial mínimo garantizado fijado en el Índice de Precios al Consumo (IPC) interanual real a final de año para los próximos dos años.
2. Aplicación de las subidas anuales para todo el personal a 1 de Enero o dentro del primer trimestre con retroactividad a 1 de Enero, como primer paso hacia la coherencia salarial con los incrementos de los convenios colectivos.
3. Aplicación de IPC interanual 2008 e IPC previsto en Enero de 2009, como segundo paso hacia la coherencia salarial con los incrementos de los convenios colectivos.
4. Armonización de los conceptos salariales de nómina entre todos los centros de trabajo, con reconocimiento de la antigüedad real en el concepto salarial

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](http://www.uninetwork.com)

Email: sogeti@comfia.ccoo.es



equivalente en aquellos centros que actualmente no tienen contemplado dicho concepto salarial y con revisión según indique el convenio colectivo sectorial.

5. Un aumento salarial, con una distribución por tramos salariales, repartido en varios años, con un máximo de tres, para mitigar, en parte, la pérdida de poder adquisitivo de los últimos años, no descartando en futuros años repetir la medida hasta la recuperación total.
6. Establecimiento de franjas salariales según categoría profesional.
7. El establecimiento de una política retributiva general transparente, objetiva y con criterios claros.
8. La continuidad a lo largo de los próximos años de este tipo de política salarial, negociando con la representación de los trabajadores y mirando siempre por el mantenimiento del poder adquisitivo y el crecimiento profesional de toda la plantilla.