

Medidas de cara a la galería

Últimamente parece ser que la compañía ha cambiado de estrategia comunicativa e intenta llegar a la plantilla tocando nuestros más tiernos corazones. La Dirección ha recordado aquella mítica frase de nuestra estimable Gloria Fuertes ("es para los niños") y quiere probar si por este camino consigue fidelizar a la plantilla a falta de otras medidas de carácter laboral o social.

Iniciativas como la entrega de un obsequio en el evento inaugural de las nuevas oficinas de Madrid o el concurso de dibujos navideños, que no dejan de ser buenas ideas, **no convienen a nadie si no van acompañadas de otras de medidas de más calado social.**

La Sección Sindical de CCOO le propone a la Dirección algunas de ellas:

- Los niños de los papás o mamás "castigados" por las actualizaciones salariales por debajo de IPC o congelados, seguro que agradecerían que su papá o mamá pueda aportar **más dinero a la economía familiar** y así poder ir todos a DisneyWorld por su cuenta o donde les plazca.

- Los **cheques guardería**, como se entregan dentro de nuestro grupo (en *Cap Gemini*), también serán muy bien recibidos. Más teniendo en cuenta que una guardería suele estar muy por encima de los 300 euros al mes.

- Una **ayuda para los libros escolares** tampoco iría nada mal a las maltrechas economías de los trabajadores y trabajadoras de Sogeti.

Y se nos ocurren muchísimas más que ponemos a disposición de la Dirección para su consideración. A menos que lo que realmente quieran hacer sea simplemente tomar una serie de medidas de cara a la galería, como a día a hoy nos parece a la plantilla.

La Frase: *Los niños han de tener mucha tolerancia con los adultos*
(Antoine de Saint-Exupéry)

Movilizaciones en el sector de TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación)

El sector de las TIC vive en la actualidad un período de **movilizaciones**, la negociación del XVI Convenio Colectivo de Consultoría ha llevado a los sindicatos a plantarse ante la patronal debido a las intolerables propuestas de la AEC (Asociación Española de empresas de Consultoría) por las que quieren desregularizar por completo el sector. Entre otras propuestas la AEC quiere: eliminar la antigüedad, no pagar gastos de transporte hasta los clientes, eliminar la voluntariedad de las guardias, dejar el horario de los técnicos a expensas de las negociaciones de los comerciales, seguir con el obsoleto sistema de categorías profesionales, etcétera.



Por todo esto desde la agrupación TIC estatal de CCOO se está informando a todos los trabajadores y trabajadoras del sector del punto en el que están las negociaciones. Para ello

se están efectuando repartos de comunicados en las empresas del sector, y allí hemos estado participando activamente los delegados y delegadas de CCOO de Sogeti, incluso acudiendo a aquellas empresas donde no hay representación sindical pero donde trabajan muchos de nuestros compañeros y compañeras.

Por otro lado, y como ya sabéis, **el día 9 de octubre se celebraron concentraciones simultáneas de delegados y delegadas de las TIC** en las ciudades de Barcelona (300 personas), Zaragoza (100) y Madrid (300).

Tanto en la concentración de la Plaza Sant Jaume en Barcelona, como en la concentración a las puertas del hotel Rafael Atocha, donde tenía lugar la convención de la AEC, en Madrid, **la presencia y actividad de los delegados y delegadas de la Sección Sindical de CCOO de Sogeti ha sido algo más que importante:** organización, comunicación interna, reparto de octavillas, representación frente a instituciones,..... siendo una de las secciones sindicales más activas y con mayor presencia.



Aquí podéis visualizar los videos de las concentraciones de Madrid y Barcelona:

<http://www.comfia.net/tic/html/9081.html>

Estas concentraciones son el inicio del Plan de Acción que conjuntamente CCOO y UGT han planteado para movilizar a todos los trabajadores y trabajadoras del sector, no solamente para detener las pretensiones de la patronal si no para luchar por nuestras propuestas: reducción de la jornada anual, unas tablas salariales ajustadas a la realidad de lo que se está pagando, mantener la antigüedad y la voluntariedad de las guardias, horarios regulados, etcétera.

Aunque este convenio no afecta de la misma manera a todos los centros de Sogeti, al fin y al cabo, a todos y todas nos afecta lo que de estas negociaciones salga. Por eso desde la sección sindical de CCOO seguiremos informando de todo lo que acontezca al respecto y haciendo todo lo que sea posible para conseguir un buen convenio colectivo.



Sogeti necesita un golpe de timón

¿A quién pone el mercado en su sitio?

Llevamos años escuchando a la Dirección de RRHH comentarios del tipo "*el mercado te pone en tu sitio*" en relación a los salarios de la plantilla de Sogeti. La Sección Sindical de CCOO siempre ha estado en contra de ese axioma empresarial, entendiendo que ese planteamiento injusto genera desigualdades en la plantilla y, en consecuencia, problemas de difícil solución, que a corto o largo plazo pasan factura, incluso generando más coste económico, bajada de producción y desilusión por el proyecto empresarial. En ese sentido siempre hemos planteado que resultaría más rentable para la compañía hacer como propias las ideas sensatas que los trabajadores y trabajadoras de Sogeti plantean: la asunción de una política salarial justa y solidaria.

En cambio, **la Dirección de Sogeti sigue apostando por la misma política salarial** de años anteriores que está demostrando **su ineficacia** día a día: cada vez **somos menos en la empresa y la productividad no remonta**.

No estamos locos, sabemos lo que queremos....

Somos conscientes que una nueva política salarial no lo soluciona todo. Arrastramos desigualdades importantes desde la misma génesis de la compañía que deberían estar en solucionados o en proceso de solucionarse, y no se ha hecho nada en estos años, para entrar a trabajar en equipararnos al resto de empresas de la competencia.

En estos años hemos intentado abordar todos los temas que generan desigualdad en la empresa (salarios, jornada, dietas, formación, conciliación, beneficios sociales, ...) y que han sido desestimados por la Dirección. Ésta, en su burbuja del "SOGETI.ES", piensa que puede hacer tragar a la plantilla con ilusiones de una compañía puntera, líder del sector y que trata a sus empleados estupendamente. Pero se encuentran con que los trabajadores y trabajadoras de Sogeti no somos unos ilusos y sabemos comparar entre unos y otros, y desgraciadamente, cada vez más, eligen a los otros.

La apuesta de la Sección Sindical de CCOO pasa inicialmente, pero no únicamente, por una política salarial justa y solidaria, y unas medidas de igualdad y conciliación de la vida personal y familiar que sean una referencia en el sector.

¿Quién puede creer en el proyecto Sogeti?

Y sí, realizamos protestas sindicales, repartimos comunicados, colgamos carteles,... porque nosotros sí queremos creer en un proyecto Sogeti: Un proyecto dónde todos nos encontremos a gusto, todos seamos tratados por igual, donde tengamos una carrera profesional, donde trabajemos en proyectos realmente punteros, donde no se discrimine, En resumen, un proyecto distinto al actual, si es que existe alguno. Porque queremos que los excelentes profesionales de esta compañía se mantengan y crezcan, y a su vez, vengan otros nuevos, atraídos por ese proyecto.

Y porque creemos que aún tiene la Dirección tiempo para tender la mano a los sindicatos para dar otro aire a Sogeti.

Porque si no cambia el rumbo la Dirección la cambiaremos los trabajadores y trabajadoras que SI que creemos en el PROYECTO SOGETI, el de verdad, no el que nos venden.

Cambios en la representación de CC.OO.

Bienvenida

Después de las elecciones sindicales celebradas en Madrid el día 26 de Julio queremos dar la bienvenida a los nuevos delegados y delegadas que se suman a los ya presentes en la sección sindical de Sogeti:

Concepción Linares Carramolino

Sonia Boluda Santos

Jorge Erquiaga Espinosa

Ana Isabel Juez Martínez

Fco Javier González Salguero

Tomás Ibáñez García

Antonio Alfarache Lorenzo

¡Hasta siempre!

Lamentablemente, no todo son incorporaciones, si no también despedidas. Le deseamos la mejor de las suertes en su nueva andadura a nuestros compañeros

Neus Llasat Mani

Manuel Arruego Pérez

que han efectuado una excelente labor dentro de nuestra sección, como bien saben la plantilla de Barcelona.

Por desgracia, sólo nos queda un compañero para ocupar el gran hueco que dejan ambos en el comité de empresa de Barcelona. Este gran hueco lo cubriremos con la ayuda de nuestro delegado LOLS

Miquel Valverde

Aprovechamos estas líneas también para mandar un abrazo afectuoso a **Federico Caparrós**, esperando que tenga una pronta recuperación de su lesión.

¡Animo Fede!



RECEPCION Unas de las grandes olvidadas de esta empresa

A la Sección Sindical de CCOO no le cabe ninguna duda que para sacar adelante a esta compañía, todos los trabajadores y trabajadoras de Sogeti somos importantes en cada una de las tareas que tenemos encomendadas. Pero observamos que esta, para nosotros, obviedad no es compartida por la Dirección. Existen ciertos colectivos que no son tratados con la importancia y respeto que merecen. Hoy hablaremos en concreto de uno: el personal de la recepción. **Las compañeras de recepción**, unas de las grandes olvidadas de esta empresa, **son un enclave crucial** en la imagen de esta empresa. Son la primera impresión, el primer contacto con clientes y técnicos, la voz que atiende y resuelve con máxima eficiencia, rapidez, calidad y calidez cualquier llamada telefónica, visita, etc

¿Qué pago observamos que reciben últimamente?

En Madrid, detectamos que en este departamento la rotación es continua. Muchos factores pueden explicar esto pero uno de ellos es, sin duda, **el trato humano** que, en algunas ocasiones, hemos observado que se les ha dispensado y que por supuesto nos **parece que traspasa la línea** de lo que debe ser una relación laboral.

En Barcelona, hemos observado como la **imprevisión**, la **chapuza** y el **desinterés** han dado como consecuencia una situación caótica este verano en la que también se han visto involucrados personal de administración y servicios generales para suplir las planificadas vacaciones de verano y la baja maternal de una compañera.

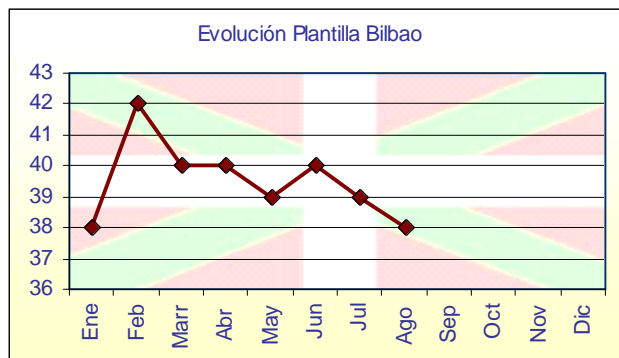
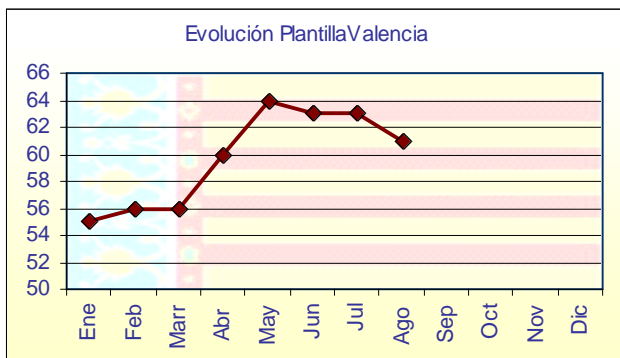
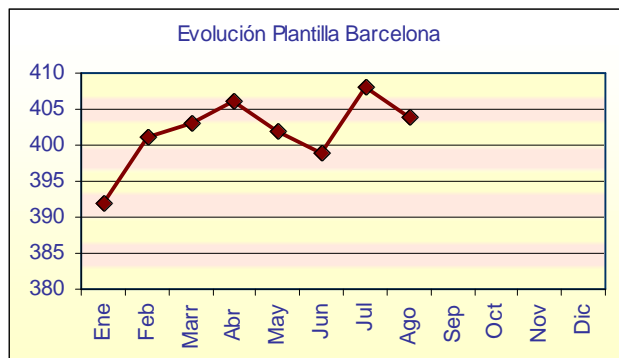
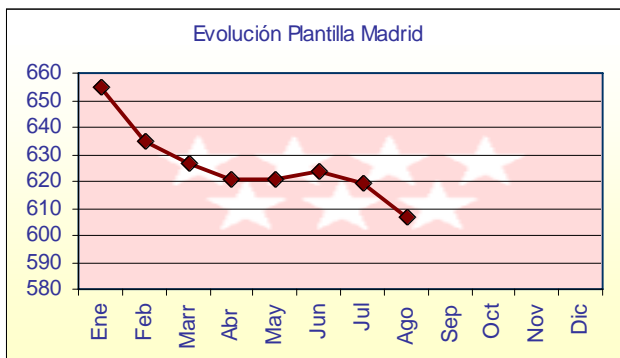
Nos gustaría que se hiciera una reflexión sobre la importancia de mantener un buen ambiente de trabajo a todos los niveles y una planificación responsable en esta área.

Cambiar continuamente de compañeras, eso si no se van por si solas, como es el caso de Madrid, o improvisar lo que uno es consciente que debe estar planificado año tras año involucrando a otros departamentos con sobreesfuerzos innecesarios, como el caso de Barcelona, no es lo mejor para apoyar, mejorar y mantener un buen clima laboral de nuestras compañeras.

Por suerte, **ellas SI que son unas profesionales**. Tanto que su excelente trabajo no trasluce los problemas que sólo hemos podido detectar poniendo un especial interés en observar su situación laboral.

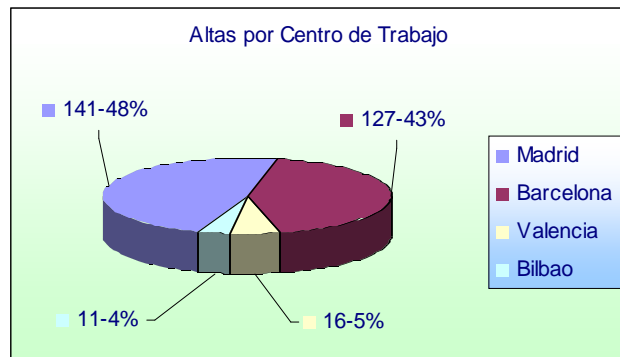
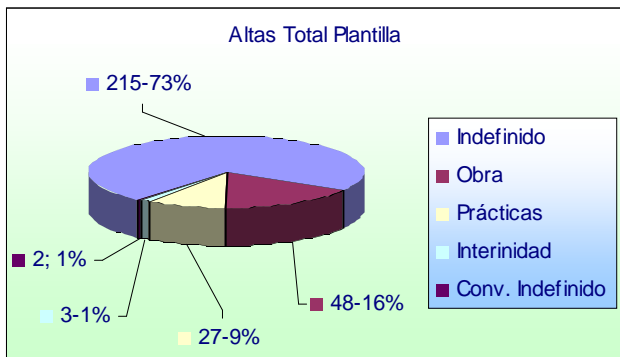
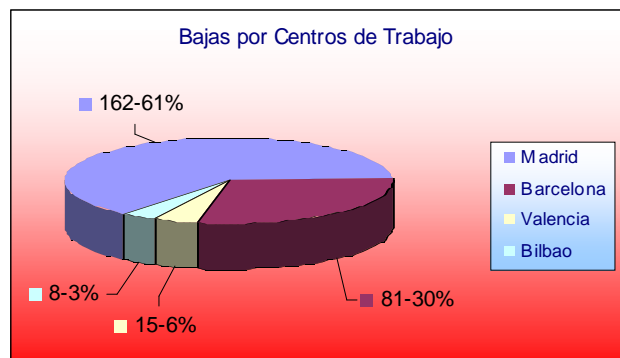
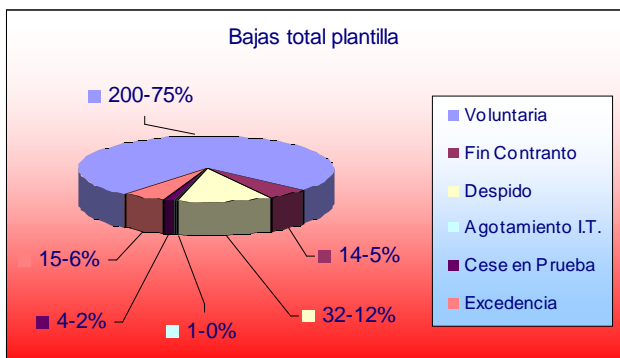


ROTACIÓN EN LA PLANTILLA DE SOGETI



A la vista de los resultados que muestran las graficas, observamos un **significativo decrecimiento de plantilla** en nuestra compañía. Parece que ni los cambios de nombre, ni los cambios de centro de trabajo son suficientes cambios para retener a los empleados. Más bien, con tan pocos incentivos se anima a los trabajadores a buscar un futuro profesional mejor en otras empresas del sector, algunas de ellas competencia directa nuestra.

Desde CC.OO. hemos insistido a la Dirección en varias ocasiones, en la importancia de invertir en políticas sociales: "formación", "salarios", "igualdad", "conciliación", "comunicación con los técnicos", etc.... que hagan de esta compañía un referente para sus empleados, los clientes y para los profesionales que actualmente trabajen en la competencia.





Las Preguntas a COCO



Por desgracia, en los últimos tiempos, a COCO lo paran continuamente por los pasillos de Sogeti preguntándole:

Me voy de Sogeti, ¿cuántos días de preaviso debo de dar?

COCO indignado porque esta compañía pierde de nuevo un excelente profesional, motivado por una mala gestión, falta de comunicación, el desinterés de la Dirección por mejorar las relaciones laborales o las desigualdades en esta compañía, etc pero a su vez ejerciendo su obligación como representante sindical le responde:

Va a depender del centro de trabajo al que pertenezcas.

Si perteneces al centro de Madrid o Bilbao, en los que rige el XV Convenio Colectivo de Consultoras, el artículo 32 dice:

Artículo 32. Dimisión del trabajador

1. En caso de dimisión del trabajador de su puesto de trabajo en la empresa, habrá de avisar por escrito a la Dirección de la misma, con un mínimo de quince días laborables de antelación, computados estos según el calendario laboral del Centro de Trabajo donde preste sus servicios el dimisionario. Si no se realizase este preaviso, perderá el interesado la parte proporcional de la paga extraordinaria de julio o Navidad que estuviese devengada, como resarcimiento de los daños y perjuicios que tal omisión de plazo ocasione a la empresa. Lo establecido en el párrafo precedente se entiende sin perjuicio de la indemnización prevista en los supuestos que contempla el artículo 21 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (...)

Si perteneces al centro de Barcelona, en el que rige el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Catalunya, el artículo 38 dice:

Artículo 38. Preaviso por dimisión del trabajador

La dimisión del trabajador deberá ir precedida de un período de preaviso de 30 días en el supuesto de que éste pertenezca al grupo A según la clasificación profesional establecida en el presente convenio, y de 10 días para el resto de trabajadores. (...)

Si perteneces al centro de Valencia, en el que rige el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Valencia, el artículo 22 dice:

Artículo 22. Ceses

(...) Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de las empresas, salvo que estén en período de prueba, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de las mismas, por escrito duplicado, del que se entregará una copia debidamente sellada, conforme a los siguientes plazos de preaviso:

Grupos profesionales I y II 60 días

Grupo profesional III y IV 30 días

Resto de grupos 15 días.

Las empresas, una vez recibida la comunicación de cese voluntario podrán prescindir de los servicios del trabajador antes de la fecha prevista por el mismo, para finalizar la relación laboral, abonando el salario correspondiente desde la fecha en que la empresa se acoja a ésta opción, hasta la fecha en que el trabajador indicaba como finalización voluntaria de la relación laboral.(...)

En cualquier caso, pregunta a COCO para obtener más detalles, saber a qué grupo profesional perteneces o cualquier otra cuestión que pueda ser de tu interés.

COCO como el resto de delegados y delegadas de CC.OO., está: **¡Comprometido contigo!**

¡ Pregunta a COCO !
COCO espera tus preguntas en
sogeti@comfia.ccoo.es

Noticias del Sector



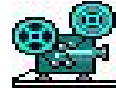
IT Deusto y el Grupo Gesfor se integran en una nueva compañía, según informan en un comunicado de prensa. La operación dará lugar a la segunda consultora tecnológica española con más de 5.000 empleados.



El martes 30 de octubre, se han celebrado elecciones sindicales en la mayor empresa de España en dominios de internet, ARSYS INTERNET que cuenta con más de 250 trabajadores en Logroño (La Rioja). La Sección Sindical de COMFIA-CC.OO. ha incrementado su representación sindical obteniendo el **100% de los delegados a elegir**. Esto supone aumentar hasta 13 los representantes en el Comité de Empresa frente a los 5 delegados elegidos en las elecciones de hace 4 años, consolidándose de esta manera como única fuerza sindical en ARSYS.



Una empresa de CINE



Los 40 Sindicales "El ritmo de Sogeti"

Esta semana, el N°1 en los 40 sindicales es, para la versión que nos llega de un tema muy conocido de Loquillo y Trogloditas:

"El Ritmo del Garaje"

Mi jefe no lo dice no,
pero me mira mal,
otra vez este año, **NO ME SUBIRAN!!!**

Y me lo prometieron,
y no lo cumplirán,
otra vez este año, **NO ME SUBIRÁN!!!**

Pá cuando me evalúan, oh oh oh
parezco el mejor
y llega la **SUBIDA**, vuelve a ser **NO**

Y luego les extraña, oh oh oh
la **GRAN ROTACIÓN**,
la gente se cansa de tanto **NO**

Porque yo, tengo el **SALARIO...CONGELADO!**
oh oh oh (bis)

Ellos sus variables,
y yo congelación,
aparcen en garajes, para mi no hay **NÁ**

Pero en otras empresas,
con subida anual,
que pasa en **SOGETI**, esto **NO ES NORMAL**

Y salen en los medios, oh oh oh
que gran expansión,
algo no me cuadra, **ES MALA GESTIÓN**

Y patrocinan barcos, oh oh oh
a todo color,
si buenos son los datos, **ES MALA GESTIÓN**

Porque yo, tengo el **SALARIO CONGELADO!**,
oh oh oh

Porque yo, tengo el **SALARIO CONGELADO!**,
oh oh oh

Porque yo, tengo en la **MANGA** la **SOLUCIÓN!**,
oh oh oh
Que escuche el que manda
¡¡¡NEGOCIACIÓN!!!

El LoCCOO



Huelga en Second Life

En Septiembre tuvo lugar la primera huelga en Second Life, los comités de empresa de IBM Italia llamaron a la huelga tras ver rota la negociación de un nuevo convenio interno de la empresa al reclamar los sindicatos un incremento salarial, a lo que la dirección de la empresa respondió suprimiendo una paga de productividad de cerca de mil euros.

La RSU (*Rappresentanze Sindacali Unitarie*) apoyada por la UNI (*Union Network International - Sindicato Global*) convocó entre los días 17 y 30 de septiembre concentraciones de avatares de Second Life en los 7 lugares donde IBM desarrolla sus actividades dentro de este mundo virtual. A esta convocatoria respondieron 1850 personas que conectadas desde más de 30 países se unieron a esta acción de protesta de los sindicatos de la empresa. Varios manifestantes irrumpieron en una reunión virtual de personal de la empresa, solicitando hablar con la dirección. La reunión fue suspendida finalmente al no cesar la protesta de los sindicatos.



Esta nueva forma de reivindicación ha tenido éxito no solo por la participación si no por sus efectos: el consejero delegado de IBM Italia ha dimitido, IBM se ha quejado a su filial en Italia por la mala imagen dada y se han reestablecido las negociaciones entre la empresa y la RSU para un nuevo convenio.

Ultima hora: Se ha firmado un acuerdo entre el sindicato RSU y la Dirección de IBM Italia reestableciendo la paga de productividad hasta el 2010 y añadiendo el pago de un seguro médico. Las conversaciones continúan sobre otros temas como son la política industrial, estrategias de negocio y las políticas de comunicación internas.



Los efectos y las consecuencias del traslado en Madrid

Pasados algunos meses desde el traslado a las nuevas oficinas del centro de Madrid, hemos considerado importante ver cómo ha afectado este cambio a los trabajadores y trabajadoras que ejercen sus labores en las oficinas.

Lo que hemos observado es que aunque evidentemente ha mejorado la calidad de los puestos de trabajo, se nota que **la Dirección no evaluó otros factores también son muy importantes**. Todos sabemos que, por muy bien que se haga, es inevitable que un traslado de centro de trabajo afecte negativamente a parte de la plantilla, pero minimizar estos daños siempre queda en las manos de la empresa.

¿Cómo minimizarlos?

Un cambio así debe consultarse antes con todos los empleados y empleadas o, en su defecto, con sus representantes sindicales. Obviar la opinión de éstos, como se ha hecho en Sogeti, no es nada recomendable porque son quienes van a padecer los efectos secundarios de unas nuevas oficinas.

Los efectos secundarios

La falta de medios de transporte público por raíles que lleguen hasta las cercanías del centro de trabajo

(Metro, Renfe) obliga a utilizar los autobuses fletados por el centro empresarial (lanzadera) o líneas de la Comunidad de Madrid o la Empresa Municipal de Transportes de Madrid (EMT).

Esta opción eleva considerablemente la duración del trayecto debido al tráfico que hay en las vías de acceso a Madrid. Por esto gran parte de la plantilla debe utilizar su propio vehículo para ir a trabajar, con el consiguiente **aumento del gasto** en combustible, mantenimiento y en algunos casos la compra de un coche. Todo esto por no hablar del **aumento de los riesgos** que conlleva el uso del vehículo privado: accidentes, aumento del estrés,

Otra de las consecuencias que sufren las trabajadoras y los trabajadores del centro de Las Mercedes es el incremento de la duración del trayecto para ir y venir a trabajar, afectando claramente al tiempo libre del que disponen al día y el descanso personal. Por tanto, **la conciliación de la vida personal y laboral del trabajador también se ha visto afectada de manera importante**.

Las consecuencias

Lo que debiera haber sido un cambio totalmente en positivo, se ha convertido en un problema más para la empresa: aumento del malestar, deterioro moral de la plantilla, pérdida de poder adquisitivo, persistencia en la rotación de personal,

Una vez más, **la Dirección ha hecho gala de su manera de entender las relaciones laborales: imposición y falta de dialogo**. Las consecuencias ya las tiene servidas



Participa con la Sección Sindical de  

Haznos llegar tus dudas, tus sugerencias, tus propuestas, ... a

sogeti@comfia.ccoo.es

Conoce nuestra web: **<http://www.comfia.net/sogeti>**



COMPROMETIDOS CONTIGO



¡Afíliate a CC.OO.!

Para afiliarte, contacta con los delegados y delegadas de CC.OO. en:

Madrid Calle Campezo 1 (Parque Empresarial "Las Mercedes")
Tf. 91 308 44 33 (extensión 7630)

Barcelona Plaza de la Pau s/n Edificio WTCAP 2 Planta 3 (Cornellà)
Tf. 93 253 01 88 (extensión 1210)

Valencia C/ Ricardo Micó, 5
Tf. 645 76 20 52

Email sogeti@comfia.ccoo.es

Web www.comfia.net/sogeti

O afíliate en la web : **<https://afiliados.uar.ccoo.es/afipub/newafil/index.php>**