

Propuesta de Plataforma 2005 de los Comités de Barcelona

Atendiendo a las demandas de los compañeros de IBM e IBM Global Services de Barcelona planteamos a la dirección de la empresa la siguiente plataforma reivindicativa:

- 1.- Mejora del sueldo total de todos los trabajadores** mediante una subida mínima de 1.500 € anuales. En cualquier caso la subida deberá asegurar el mantenimiento del poder adquisitivo de todos los sueldos inferiores a 50.000 € anuales incrementando el sueldo total en al menos la cuantía del IPC anual.
- 2.- No absorbibilidad de los incrementos de sueldo base o antigüedad**, discontinuando la práctica actual de absorción por otros conceptos salariales de los incrementos salariales obligatorios en sueldo base o antigüedad.
- 3.- Reconocer como horas extraordinarias todas las de over-time** reportadas en el Claim y compensarlas de acuerdo con la legislación vigente.
- 4.- Regulación acordada de los servicios de soporte fuera de la jornada establecida** (standby, soporte 24h., etc.).
- 5.- Revisión de todos los conceptos de gasto del Norfin** (dietas, kilometraje, etc.) incluyendo una cláusula de revisión automática anual según el IPC y clarificación de los procedimientos de anticipos de modo que los empleados en ningún caso se vean perjudicados por tener que comprometer por adelantado gastos de la compañía.
- 6.- Implantación general de un Plan de Pensiones** para todos los trabajadores de IBM Global Services sin menoscabo de las percepciones salariales actuales.
- 7.- Extensión del Seguro Médico**, que disfrutaran los empleados procedentes de Price Waterhouse Coopers y del Plan Dental que disfrutaran los empleados procedentes de IBM, a todos los trabajadores de IBM e IBM GS.
- 8.- Revisiones Médicas.** Restablecer el nivel anterior a 2003 en alcance y periodicidad de las revisiones médicas sufragadas por la empresa (Analítica ampliada, cardiología, oftalmología, etc.), según se recoge en el Manual de Administración sección 6, núm 4.
- 9.- Mejora en la gestión anual de las vacaciones:**
 - a) poder traspasar anualmente hasta 10 días de vacaciones de un año a otro,
 - b) poder traspasar de un año a otro, sin límite de días, aquellas vacaciones que no hayan podido disfrutarse en el año por necesidades del servicio,
 - c) disponer de todo el año para disfrutar de las vacaciones procedentes del año anterior, además de las correspondientes al año en curso.
 - d) poder realizar las dos semanas del período general de vacaciones durante los meses de julio y agosto de conformidad con el director inmediato y las necesidades del servicio.

e) poder disfrutar del resto de las vacaciones en cualquier época del año pudiéndose pactar con el director inmediato sin más restricciones que las necesidades del servicio como se ha hecho desde siempre en IBM.

f) poder disfrutar por parte de los empleados de IBM GS de dos puentes anuales como los empleados de IBM, o procedentes de IBM, con lo que la jornada máxima en cómputo anual quedaría igual en IBM y en IBM GS (1.706 horas).

10.- Integración en la plantilla de la compañía de los trabajadores subcontractados a otras empresas para la realización de tareas continuadas y necesarias para IBM o IBM GS.

11.- Acceso a los servicios proporcionados en el Centro (comedor, servicio médico, etc.) por parte de todos los trabajadores subcontractados que realicen actividades en el mismo.

12.- Clarificar la organización y relaciones entre IBM e IBM Global Services a fin de **evitar cualquier prestamismo laboral** no permitido por la legalidad vigente.

13.- Atender efectivamente la conciliación de la vida familiar y laboral mediante la implantación de, al menos, las siguientes medidas:

- a) alcanzar un acuerdo de tarifas con guarderías próximas al centro de trabajo, asumiendo la empresa el coste de un 50% durante los 3 primeros años de maternidad/paternidad
- b) extender la compensación citada en el punto anterior durante los 3 primeros años de maternidad/paternidad a todos los empleados que no hicieran uso del beneficio expresado en dicho punto
- c) establecer una comisión paritaria para estudiar y resolver los casos de desplazamiento prolongado que puedan incidir negativamente en el normal desarrollo de la convivencia familiar.