

La Sección

Boletín de la Sección Sindical de CC.OO. de Getronics # Número 2 # Octubre de 2003

Continúan los despidos

Pese a los recientes discursos triunfalistas, a estas alturas no se le escapa a nadie que la Dirección de Getronics ha llevado adelante una gestión de dudosa eficacia y menos efectividad, que para salvar las ganancias de los dueños siempre se traduce en ajustes que significan pérdida de puestos de trabajo y alimentan una situación laboral conflictiva. Y las perspectivas son aún más negras...

Tras la visita de la Dirección Corporativa de Getronics al centro de Miguel Yuste el pasado lunes 13 de Octubre, ya se han producido los primeros cambios. Nada menos que el **cese fulminante de la actual Dirección de Getronics Iberia**, donde desde ya, el señor José Ramón Magarzo pasa a ser CEO y Vicepresidente Ejecutivo de Getronics Iberia, es decir, pasa a liderar el nuevo equipo directivo, en detrimento de los señores Rafael Ortega y Francisco Valverde que abandonan sus cargos.

Otras consecuencias de la mencionada visita, cuyo contenido fue transmitido a esta Sección Sindical en una reunión con la Dirección de RR.HH el pasado miércoles, se verán próximamente, y desde luego no son nada halagüeñas.

Inmersos en el modelo de multinacional en el que nos encontramos, lo prioritario para Getronics pasa por cumplir con los resultados previstos: **predictibilidad**. Según ellos, es la forma que el mercado tiene de premiar o castigar a las empresas cotizadas. Otra cuestión sería analizar bajo que parámetros realizan sus predicciones, porque algo falla.

Enmarcados en esta "filosofía", **los resultados acumulados a fin del tercer trimestre (que con un 99,7% de facturación sobre lo previsto sólo obtiene el 68,9% del EBITA presupuestado)**, han forzado de nuevo a revisar a la baja, después de haberlo hecho hace menos de dos meses, la previsión de resultados para 2003. Según la Dirección, algunos de los factores responsables de esta situación son:

- Un mercado con tarifas que no crecen
- Un mercado donde se empiezan a producir situaciones de Dumping

- Retraso en el inicio de proyectos pendientes
- Menos ventas de las previstas en periféricos

Ante este escenario, y lejos de una recuperación del mercado, que algunos analistas sitúan para el segundo semestre de 2004, la Dirección de Getronics Iberia inició hace unas semanas un nuevo plan de reducción de costes como única vía para alcanzar las cifras previstas. Dentro de este plan se enmarcan una serie de medidas que van desde la reducción de coste en viajes, pasando por comidas, alquileres, y otras, hasta la más dramática: **la eliminación de puestos de trabajo** dentro de un modelo de listas que hemos denunciado en reiteradas ocasiones desde CC.OO. y ha provocado la actual situación de conflicto laboral.

Pues bien, la Dirección Corporativa de la Compañía, ha exigido a la subsidiaria española que acelere **el proceso actual de despidos, que deberá estar terminado en 15 días. Recordamos que falta por ejecutar el 40% del mismo (aproximadamente 40 despidos más)**, y lo que es peor, la necesidad de realizar un nuevo estudio al objeto de ampliar el alcance de la reestructuración. Estudio que deberá estar terminado también en los próximos 15 días, para pasar inmediatamente a su ejecución en la quincena siguiente. **Este nuevo plan afectará fundamentalmente a las áreas de Dirección Comercial y Back Office, así como a personal no facturable**, desconociéndose, por ahora, cuantos trabajadores serán despedidos. Eso sí, nos confirman que no se ha pensado ni se piensa en promover un ERE y se desmienten los rumores sobre la venta de una parte de la empresa.

(Continúa en última página)

Criterios

Han vuelto. La Dirección ha iniciado un nuevo proceso de despidos "masivos"; no hay que olvidar que los despidos "gota a gota" no han cesado durante este año.

Otra vez surgen los rumores y las preguntas: ¿cuantos van a echar? ¿hay lista de posibles? ¿qué criterios se siguen?

Según lo dicho por la dirección de RR.HH. a los representantes sindicales, no hay una lista previa al proceso, sino que cuando surge la "necesidad" de despedir se solicita a los responsables la relación de "nominados" para dejar esta casa.

Y volvemos a la cuestión clave ¿cuál es el criterio que siguen? Respuesta: Se desconoce, al libre albedrío de los "verdugos". Unos escogerán sus víctimas según el genero, los rasgos físicos, o vayan ustedes a saber; otros pondrán en su punto de mira a los "díscolos", y puede que los haya que se basen en valores económicos (costes) para la elección de los candidatos.

Puede pensarse que a priori, este último, es el criterio más "sensato" para solventar la crisis del sector; la problemática surge cuando se simplifica en términos estrictamente monetarios ("es caro"), sin valorar que la cuantía de sueldo no determina en exclusividad el beneficio (costes VS experiencia).

Al final no se está sustituyendo a gente "más antigua y más cara", sino profesionales con "experiencia y conocimientos" después de años de dedicación.

Puestos a fijar un criterio para las "bajas" y reducir los costes, cuando no se aceptan las propuestas de los representantes sindicales (voluntariedad, excedencias, reducciones de jornada etc ...), se nos ocurre maliciosamente uno: la duplicidad de cometidos.

Y los casos más evidentes los vemos en la "estructura directiva", donde coexisten direcciones bicéfalas, como consecuencia de la fusión de departamentos las antiguas GES y Grupo CP, o por la unión estratégica de ciertas áreas en busca de dar mejores soluciones a los clientes. Seguro que todos conocemos de estos casos.

En definitiva no existe/n criterio/s.

Habr  más despidos (continuación)

Desde la Sección Sindical de CC.OO. vemos con preocupación como cada desajuste entre los objetivos planteados por la Dirección y los resultados obtenidos acababan siempre con una nueva reducción de gastos y más despidos. Hay que señalar que la empresa piensa conseguir a final de año un resultado de explotación -es decir, de nuestra actividad- de 11 millones de Euros (unos dos mil millones de las antiguas pesetas) en un momento de crisis en todo el sector y teniendo en cuenta que son los mismos resultados obtenidos el pasado año con 170 empleados menos. Creemos que hay margen para acometer reformas estructurales en la empresa sin necesidad de medidas traumáticas como son las bajas no voluntarias; creemos que la Dirección debe presentar un plan de viabilidad de la empresa; creemos que es necesario que al igual que los trabajadores hemos asu-

mido recortes salariales, el resto de factores que intervienen en la empresa deben asumir su cuota de sacrificio para sacar adelante Getronics en España. Y, por último, creemos que los trabajadores deben ser conscientes de la situación y participar de estas reflexiones y de las consecuencias que de ellas se derivan.

Para esta Sección Sindical, las perspectivas son muy negativas: destrucción permanente de puestos de trabajo, aumento de la precariedad en los nuevos contratos laborales, posibles subcontrataciones, y una pérdida progresiva de los beneficios y derechos sociales establecidos en nuestro Convenio Colectivo, que pueden quedar en papel mojado ante el ambiente de miedo y desmotivación que vivimos. Por todo ello, consideramos que, inevitablemente, el conflicto sigue abierto.

LA SALUD LABORAL

Como comentábamos en el número anterior, "se ha producido un deterioro general de las condiciones en todo lo referido a la seguridad laboral", en gran medida por el "incumplimiento por la compa a de las actuaciones planificadas en la prevención".

Una vez constituido el nuevo Comité de Seguridad y Salud (CSS) en Mayo pasado, no sin cierto retraso, y tras la primera reunión ordinaria del mes de Junio, se volvió a poner de manifiesto el retraso de casi un año en la puesta en marcha de las medidas de emergencia, y en la resolución de las incidencias más graves que est n reflejadas en el Plan de Prevención bianual 2002-03.

Los Delegados de Prevención (representantes de los trabajadores en el CSS) acordaron con los representantes de la Dirección que en la siguiente reunión, en septiembre, se dispondría del calendario para solventar las anomalías.

En la reunión del viernes 19 de Septiembre, los representantes de la Dirección expusieron que no disponían del citado calendario por diversos motivos.

El tiempo ha pasado, y la Dirección ha procedido una vez más con lo que a entender de la Sección Sindical de CC.OO. son "excusas" que no podemos seguir soportando.

Ante esto nuestro representante en el CSS junto con el resto de los Delegados de Prevención han promovido una denuncia ante la inspección de trabajo para que sea esta la que inste a la empresa para que disponga los medios necesarios que den solución a las graves anomalías que en materia de prevención y seguridad existen en nuestro centro de trabajo.

Esta denuncia ha sido respaldada por todos los grupos (candidaturas o secciones sindicales) que componen el Comité de Empresa.

En el convencimiento que la Dirección sabr  entender, que ésta vía ha sido tomada únicamente en busca de una rápida solución del problema, después de habernos visto abocados a una senda sin otra salida, debido a su comportamiento "caciuil"; esperamos que en adelante los temas de seguridad y salud sean tratados con la prioridad e importancia que merecen.

La Anti productividad

Si en un proyecto informático o en cualquier otra actividad, se produce una carga excesiva de trabajo REAL, que obliga a realizar horas extraordinarias o a ir a trabajar sábados o domingos, se puede abordar el problema desde dos vías:

- Primeramente: cómo compensar dicho "esfuerzo" de los trabajadores.

- En segundo lugar, plantear a quien corresponda cómo se realizó la planificación del proyecto, cómo se valoraron las tareas a realizar y qué numero de personas ("recursos" en su lenguaje), se asignaron para realizar dichas tareas.

Pero, el colmo del absurdo llega cuando, "por costumbre", se le dice a la gente que debe quedarse hasta las tantas todos los días e ir sábados y/o domingos, aunque el trabajo a realizar sea POCO o NADA. Lo importante es que el CLIENTE NOS VEA.   No es ridículo?

Entre las definiciones del concepto PRODUCTIVIDAD, la que nos parece más acertada es la de *obtener el máximo rendimiento con los mínimos recursos*. Traducido: sacar el máximo de trabajo en el mínimo tiempo posible.

Sin embargo, parece claro que lo que se hace en numerosos proyectos de esta Empresa es lo contrario: hacer poco o nada de trabajo en muchísimas horas y esto solo tiene un nombre: Antiproduktividad.

A no ser, claro está, que lo que entienda la Empresa como recurso no sea el TIEMPO sino el DINERO que le cuesta tener al trabajador ahí; en ese caso, evidentemente, la productividad es máxima.

Si las horas realizadas se pagaran conforme a ley y cotizaran a la Seguridad Social como es preceptivo, otro gallo cantaría. Entonces, el escándalo de las cifras será insostenible y veríamos a los CAPATACES echando a escobazos a los trabajadores para su casa.

Pero, instalados en el fraude permanente, cargando todo en el lomo de los trabajadores, asistimos a la paradoja de que mientras al patrono se le llena la boca de alusiones al siglo XXI para lo que le interesa, en estos aspectos prefieren permanecer anclados en pleno siglo XVIII. Y así nos va.

CC.OO.

comisiones obreras

Sección Sindical de Getronics

Contacta con nosotros a través de
Correo electr.: getronicscp@comfia.net
Teléfono: 91 325 13 37

Visita nuestra web:

<https://portal.es.getronics.com/sp/empresa/sindical>

Golpe a la represión sindical en El Corte Inglés

La Sección Segunda de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Madrid ha estimado el Recurso de suplicación interpuesto, a través de la Asesoría Jurídica de CC.OO., por dos trabajadores y representantes sindicales afiliados a CC.OO. de EL CORTE INGLÉS. La Sentencia establece que el despido de los citados trabajadores por parte de EL CORTE INGLÉS por distribuir un panfleto sindical de CC.OO., que la empresa consideraba ofensivo e injurioso, vulnera el Derecho fundamental de libertad sindical, por cuanto éste integra el derecho a la libre información y opinión de noticias, ideas y juicios de valor en relación con actividades de la empresa.

La Sentencia establece que el derecho a la actividad sindical como derecho fundamental protege la actuación de sindicalistas o delegados sindicales consistente en distribuir panfletos con frases gramaticalmente duras puesto que cualquier actividad de información entre representantes sindicales y trabajadores o Sindicatos y sus afiliados, sobre materia que directa o indirectamente tienen relación con las empresas o con las condiciones de trabajo están avaladas por este Derecho fundamental de libertad sindical.

Esta sentencia considera que en el marco tradicional de la contienda sindical y de la pugna de clases, la expresión de ideas y de noticias no revisten un lenguaje aséptico e inocuo, y que la tolerancia y el respeto al pluralismo debe permitir y no castigar mediante despidos esta clase de usos sociales. Igualmente, la sentencia considera que, aun admitiendo que el contenido de la octavilla de CC.OO. excediera de los límites de la libertad de expresión, la conducta de los demandantes se limitó a distribuir lo elaborado por la Sección Sindical de CC.OO. de EL CORTE INGLÉS, actuando como simples mensajeros del sindicato no siendo sancionable su conducta, como no lo es la del medio informativo que difunde un contenido presuntamente injurioso como proveniente de otro autor.

Por último, la sentencia considera que: "El ánimo de la empresa, su verdadera intención, fue la de expulsar de su seno a los representantes de los trabajadores del sindicato CC.OO. que le eran especialmente molestos, siendo la causa torpe y lesiva del derecho fundamental de libertad sindical invocado en el recurso."

Abrir el correo electrónico de los trabajadores vulnera los derechos fundamentales

CCOO valora como muy positiva la sentencia del TSJC que ratifica la inviolabilidad del correo electrónico de los trabajadores en la empresa. En la sentencia dictada el 11 de junio pasado, el TSJC ha confirmado la tesis de otra sentencia anterior del Juzgado de lo Social 32 de Barcelona que declaraba improcedente el despido de una trabajadora al no admitir como pruebas los contenidos de los correos personales presentados por la empresa que había monitorizado el ordenador de esta.

El Tribunal deja claro que la titularidad de los medios de comunicación puestos a disposición de los trabajadores no le da derecho al empresario para abrir el correo electrónico de estos, y negando la posibilidad de aplicar el artículo 20.3 del E.T., que hace referencia al registro de las taquillas, a este supuesto.

Destacamos la nueva línea argumental que se introduce con esta sentencia, por cuanto se aclara que sólo se puede acceder al correo electrónico de un trabajador cuando recurran "unas determinadas garantías: la necesidad o propósito especificado y explícito y legítimo, que la supervisión sea una respuesta legítima y proporcionada sobre un patrón de riesgo, y que tenga mínimas repercusiones en los derechos a la intimidad de los trabajadores".

Compatibilidad del derecho a la media hora retribuida de lactancia con el derecho a la reducción de jornada por guarda de un menor

Una sentencia del TSJ Cataluña (Rec. 4839/2002), de 18 de marzo, reconoce la compatibilidad del disfrute de media hora retribuida por lactancia con la reducción de jornada por guarda legal de hijos menores. No sólo eso, la sentencia admite que la media hora retribuida de lactancia es aplicable a los casos de contratación a tiempo parcial.

Cada español debe 17.569 euros de media

Cada español debe a bancos, cajas de ahorros y cooperativas de crédito una media de 17.569 euros (2,92 millones de pesetas). Según los últimos datos estadísticos publicados por el Banco de España, el crédito total concedido por las entidades financieras a particulares (familias y empresas) ascendía a 717.661 millones de euros (119,4 billones de pesetas) a finales de junio, el 14,6% más que a mediados del año pasado. Según el último censo, la población total asciende a 40.847.371 españoles.

Por provincias, la mayor deuda per cápita se da en Madrid, con una media de 32.026 euros (5,32 millones de pesetas), según estimaciones de Efe a partir de los datos del Banco de España. La menor deuda por habitante corresponde a Orense (6.859 euros, 1,14 millones de pesetas).

Junto con los madrileños, los ciudadanos más endeudados son los barceloneses (23.274 euros, o bien 3,87 millones de pesetas, de media), los vizcaínos (22.511 euros), los baleares (22.294 euros), los alaveses (21.816 euros) y los castellanenses (21.447 euros). La deuda media en Tarragona asciende a 17.675 euros; en Girona, a 17.230. En Lleida, la media es de 15.718 euros.

El trabajo del ama de casa vale 21.000 euros al año, aunque no los cobra

El trabajo medio del ama de casa española vale 21.000 euros (3,5 millones de pesetas) al año si percibiera remuneración, según estudios que realizó Esade y que aporta el Grup d'Entitats Catalanes (GEC) de la Família tras contrastar y actualizar datos con las organizaciones familiares.

Tales cifras están calculadas con un trabajo doméstico de 40 horas semanales, por lo que, según ha manifestado el presidente del GEC, Daniel Arasa, aún queda por debajo de los valores reales porque el trabajo doméstico ocupa en realidad un mayor número de horas.

Los estudios indican un promedio de 53,8 horas semanales de trabajo en casa, de las cuales 45,8 son las que la mujer dedica al trabajo del hogar, 6,2 el hombre y 1,8 el resto de miembros de la familia.

La determinación del coste del trabajo del ama de casa se hizo utilizando baremos similares a los cualquier empleo, como el esfuerzo, la responsabilidad, la experiencia y la complejidad. Hay que tener en cuenta que en las tareas domésticas se ha generalizado el uso de electrodomésticos y de diversos utensilios que para un uso adecuado exigen cualificación, en algunos casos tanto como en muchas tareas profesionales.

Detenido un consultor por "terrorismo lingüístico"

Insistía en hacerse pasar por jefe de producto, en lugar de 'Product Manager'.

Juan Luis Gómez Carrizosa, consultor de PraisGuaterjausCenture (PGC), fue detenido ayer en las oficinas de una empresa por «desafiar a los directivos, al perpetrar en repetidas ocasiones un correcto español en su labor profesional», según consta en la denuncia presentada en la comisaría madrileña de la calle Cartagena. El detenido, según los testigos, habría provocado diversas escenas de terror lingüístico entre sus compañeros.

MIGUEL HERNÁNDEZ | Madrid

Empleados de PGC comentan horrorizados el percance lingüístico. Los problemas comenzaron en abril, cuando Gómez Carrizosa llegó a la empresa e insistió en poner 'Jefe de Producto' en su tarjeta de visita, en lugar del 'Product Manager' que aparecía en las de sus compañeros. «Desde el primer día nos

extrañó su actitud», comentó Borja López-Guindaleda y Font, Account Manager [Director de Cuentas] de PGC, «pero nunca creímos que fuera a reaccionar con la violencia verbal con que se despachó después». Un mes más tarde, durante la presentación del catálogo comercial, Gómez Carrizosa proyectó sobre una pantalla varias láminas que mostraban rótulos escritos en un perfecto español, mientras comentaba en voz alta los gráficos y cifras de la empresa en un discurso totalmente desprovisto de anglicismos.

Terror lingüístico. Ante los ojos de sus compañeros -«horrorizados», según su propio testimonio- desfilaron varias decenas de frases escritas en la lengua de Cervantes sin que el consultor mostrara ningún pudor o vergüenza por lo que estaba haciendo. «El catálogo de la empresa había sido traducido y, por lo tanto, manipulado», aseguró el General Manager [Director General], Antonio Fontejudo. «Este sujeto había sustituido todos los 'markets', 'targets' y 'sponsors' por 'mercados', 'objetivos' y 'patrocinadores'».

Además, y según consta en la denuncia,

el detenido habría cambiado las palabras 'outsourcing', 'finances' y 'transactions' por 'subcontratas', 'finanzas' y 'transacciones'. «Y se había quedado tan ancho», comentó indignado el responsable de PGC.

Gómez Carrizosa no pudo terminar su presentación porque fue reducido por dos compañeros de la empresa -el Phone&Door Manager [Recepcionista] y el Security Surveillance Chief [vigilante jurado]- y maniataado hasta la llegada de la policía municipal, quien puso al consultor a disposición judicial. «Lo ha hecho para provocar», comentaba ayer Ramón Antúnez, consultor de PGC, refiriéndose a la actitud de Gómez Carrizosa. «¿Quién se cree que es, un Vicepresident [subdirector]? No se puede ser tan hortera.», concluyó el Manager's Ball [Pelota del Director].

Ahora es más necesario que nunca:
Afiliate a CC.OO.

Compañeros:

En estos momentos que estamos viviendo es cuando se hace más evidente la necesidad de la unión de los trabajadores frente a la arbitrariedad y el abuso de la parte empresarial.

Ante la burla y el desprecio que la dirección hace de las justas peticiones de los trabajadores, la única respuesta posible es reforzar aquellos organismos que sean capaces de defender de forma organizada los intereses de sus representados.

La Sección Sindical de CC.OO tiene claro que esa es su tarea ineludible, y por tanto asume su papel y va creciendo en afiliados y en capacidad organizativa para poder ir respondiendo adecuadamente a las agresiones de la patronal.

Por tanto, te animamos a afiliarte a CC.OO para que colabores, en la medida que desees, a la defensa de tu puesto de trabajo, tus derechos y tus intereses.

"El Capataz"

Todos lo conocemos.

Es un personaje, por desgracia más habitual de lo que deseáramos, que pulula en todos los ambientes laborales.

Y si no se le distingue a primera vista sólo hay que esperar un poco, porque, parafraseando a la Biblia: "por sus frases lo conoceréis".

¿ Os suena esto ?

- " Es lo que hay. Son lentejas".

- " Hay que hacer un esfuerzo". ¿Y cómo se compensa?. "Bueno. Ya veremos al final..."

- " Ya sabes que la cosa está muy mal, pero tu verás lo que haces"

etc., etc.

Pues bien, desde este boletín trataremos de ir desarrollando las características de estos individuos, que amparados en el respaldo de sus jefes, tan mediocres como ellos, ejercen desde su mediocridad la tarea que se les encomienda: presionar, amedrentar, crear el terror entre los que, sin ser él o ella consciente, son sus compañeros. Ajenos a que el día menos pensado, cuando su sucia labor ya no sea necesaria, serán ellos los desechados.

Tal vez en ese momento sean conscientes del mal realizado. Tal vez en esos momentos sepan lo que ha significado ser "la voz de su amo".

(Continuará)

