

La Sección

Boletín de la Sección Sindical de CC.OO. de Getronics # Número 19 # Octubre de 2007

Una apuesta estratégica por un Convenio digno

La hora de los informáticos

La juventud de nuestro sector, que incluye las empresas de Consultoría, Estudios de Mercado y Servicios Informáticos, ha permitido, hasta el momento, que sus patronales disfrutaran de unas condiciones laborales basadas en un máximo de flexibilidad, buscando siempre una negociación individualizada, contraria a toda acción colectiva de los trabajadores. Esta situación está llegando a su fin.

En este momento estamos negociando un nuevo convenio, el XVI, en el que pretendemos dar un salto cualitativo que regule un sector que padece una muy alta rotación en sus empleados, por lo que, de alguna forma, todos nos vemos implicados en el resultado de dicha negociación.

Desde CC.OO. creemos que buena parte de la situación que padecemos se produce porque hemos sido un sector muy poco reivindicativo y muy individualizado. No ha existido una conciencia clara de pertenencia a un sector común, lo que nos ha perjudicado durante muchos años. Esta falta de conciencia colectiva nos ha llevado a una muy lenta sindicalización del sector, que sumado a la alta rotación del personal, han supuesto un serio obstáculo en la defensa de nuestros intereses. Es decir, hemos carecido de músculo sindical para hacer frente a esta situación.

A ello se ha sumado que la Patronal de este sector (AEC y ANEIMO) ha preferido un escenario de máxima flexibilidad y desregularización, apostando claramente por la individualización de las Relaciones Laborales. Pero esto se está acabando y desde CC.OO. no queremos otros XV Convenios que no aporten nada. El Convenio XVI debe ser nuestro I Convenio REAL y no uno ficticio como el actual.

No podemos seguir permitiendo que los trabajadores de nuestro sector sean los que sufren una Jornada Máxima Anual muy superior a las de otros sectores de

servicios. No podemos seguir permitiendo unas tablas salariales insultantes cuando se las compara con los precios reales de mercado. No podemos seguir permitiendo que en base a esas tablas, las empresas puedan seguir escamoteando las subidas salariales gracias a una injusta cláusula de absorción. No podemos seguir permitiendo las gigantescas lagunas que existen en cuanto a las categorías profesionales y sus funciones, lo que provoca una escandalosa indefensión para aquellos que se ven sometidos a la arbitrariedad de las empresas. No podemos seguir permitiendo que el convenio del sector sea un texto obsoleto en cuanto a Conciliación de la vida familiar y laboral, Desplazamientos y Dietas, Guardias, Turnos, Permisos Retribuidos, Formación, Prevención de Riesgos Laborales, Derechos Sindicales y tantos otros temas.

Por todo ello, y porque sabemos que a lo largo de nuestra vida laboral no siempre vamos a beneficiarnos de un Convenio de Empresa, creemos que ha llegado el momento de poner fin a esta situación. La negociación de este XVI Convenio Colectivo es un momento estratégico donde TODOS debemos implicarnos para conseguir dignificar una profesión que, hasta ahora, ha sido más un "mercado de carne" para beneficio de piratas sin escrúpulos que un sector puntero de la producción. Ha llegado la hora de los informáticos, EN PLURAL.

Tecnocómicos

El pasado 1 de octubre se firmó finalmente la venta de Getronics Iberia a la empresa TECNOCOM. Nada más sabemos del futuro que espera a la compañía en la nueva andadura que se abre en el horizonte.

Sobre TECNOCOM tenemos noticias contradictorias, algunas poco prometedoras como la ausencia de toda representación legal de los trabajadores. Imaginamos que sus directivos son conscientes de que la situación en Getronics es la contraria: aquí sí hay representación de los trabajadores y secciones sindicales con una actividad más que notable.

De forma similar, mientras nosotros hemos conseguido un Convenio Colectivo de Empresa muy aceptable para la media del sector al que pertenecemos, sabemos que TECNOCOM se mantiene en los estrechos márgenes que marca el actual Convenio Colectivo del sector, que está siendo contestado en estos momentos por las centrales sindicales por estar absolutamente obsoleto.

Hasta la fecha, como decimos, no ha habido la más mínima comunicación de los responsables de TECNOCOM respecto a estas cuestiones. Esperamos que no sea el presagio de que se esté preparando algún "circo" en la creencia de que nosotros no representamos nada o no vamos a cumplir con nuestra obligación con los trabajadores. Porque para payasos, saltimbanquis y prestidigitadores ya tenemos bastantes con el circo actual.

El compromiso sindical y la Responsabilidad Social de la Empresa (RSE)

Mucho más allá de la estéril polémica sobre su definición y sobre su voluntariedad, para Comfía la RSE es sobre todo algo que hay que medir.

Gran parte de los indicadores de RSE son parte de nuestro trabajo: igualdad, salud laboral, empleo... Pero también nos interesan los factores medioambientales y todos los impactos que tienen nuestras empresas sobre la sociedad. También nos interesa un buen gobierno corporativo (transparencia, equidad y democracia en los consejos de administración). Y nos interesa una RSE para toda la cadena productiva (no a la subcontratación irresponsable; no a la subcontratación de lo irresponsable). Todo ello da un sentido integral a nuestro trabajo, supone empleo de calidad, estabilidad, seguridad y menos riesgos para nosotros y para la propia empresa. A nadie más que a nosotros interesa la sostenibilidad de nuestras empresas. A nivel global somos los más interesados en una verdadera economía sostenible, no sólo medioambiental, sino también social (hay más de "Una verdad incómoda").

Hay situaciones de sufrimiento incompatibles con los compromisos de RSE, con el nivel de beneficios y con la tecnología disponible. Tanto en nuestras empresas como a un nivel global.

Por fin, la RSE admite que las empresas tienen una incidencia en la sociedad mucho mayor de la reco-

nocida. Cada vez somos más los que sabemos que el poder que tienen las multinacionales es mayor que el de muchos gobiernos, sobre la legislación, sobre nuestra forma de vida. Y en Comfía tenemos algunas empresas globales, de las que dependen otras de nuestro propio sector o de otros sectores.

La Inversión Responsable, con criterios sociales y medioambientales es el elemento clave de la RSE. Y está en el ámbito de nuestra Federación. (Ya vemos la lógica y la "disciplina" del mercado. Del mercado inmobiliario, de las OPAS de los Fondos de Inversión que compran y venden empresas). Es precisamente la RSE la que puede dar al mercado algo de orden y disciplina.

La RSE es también una buena herramienta contra las deslocalizaciones. Establecer criterios sociales y medioambientales hace compatible la inversión exterior (para nosotros es fundamental crear empleo en África, por ejemplo) con la protección de nuestros puestos de trabajo.

El trabajo en red es fundamental

Somos una red de miles de delegados y delegadas. Estamos en los Consejos de Administración de las Cajas de Ahorro; pertenecemos a las comisiones de gestión de nuestros fondos de pensiones. Y tenemos acciones de las empresas en las que trabajamos.

Nos estamos organizando en redes sindicales globales (en nues-

tra Confederación, con nuestras Fundaciones, en la UNI, nuestra federación internacional, en el CSI...) y nos estamos poniendo de acuerdo sobre lo inaceptable con redes de la sociedad civil (ONGs, consumidores...).

Vamos a usar esa red para contrastar la realidad con las (solemnes) declaraciones que sobre la RSE están realizando nuestros líderes empresariales. Veremos hasta qué punto son sinceras. Hasta dónde serán capaces de llegar en transparencia, en equidad, en participación. No vamos a permitir que además, las nuevas ideas, los nuevos productos, ahonden en las diferencias.

Para ello además, los representantes de los trabajadores estamos consiguiendo nuestro espacio en los procesos de Diálogo Social, en la Subcomisión de RSE del Congreso de los Diputados, en el Parlamento Europeo. Hemos de ocupar este espacio. La RSE es un proceso en construcción y si no participamos puede que no nos guste su resultado.

Vamos a poner en práctica el plan de RSE aprobado en nuestro último congreso. Vamos a hacerlo porque ya parte de nuestro trabajo, porque CCOO es un sindicato con un fuerte compromiso social, y porque si la evaluación de la RSE la hacen sólo esas mismas empresas será una tragedia, no sólo para el mundo del trabajo sino para el futuro de la Humanidad.



¿Por qué yo no?

Estimados compañeros: He oído que ha habido una revisión de salarios más o menos generalizada y de mayor o menor importe según los casos. Sé que no es la primera, pero parece que está más extendida de lo habitual y le ha tocado a algunas personas distintas de los de siempre. Sin embargo, yo no he sido agraciado en dicha revisión.

Entonces, me he preguntado y ¿por qué yo no? Y he tratado de hacer una reflexión de mis últimos años en esta empresa buscando los motivos:

1. Mi salario es de los más bajos dentro de mi categoría.

2. Cuando he estado en paro técnico era porque las personas responsables de mi puesto (y de mi subida) no encontraban ninguna ocupación que se adecuase a mi perfil profesional. En este tiempo me he estado formando.

3. Cuando ha surgido alguna oportunidad que parecía que se ajustaba a mi perfil se lo han dado a otras personas de otras áreas.

4. He tenido que desplazarme fuera de mi ciudad para realizar un trabajo que tampoco se correspondía con mi perfil profesional. Pero al parecer, los responsables pensaban lo contrario. Yo no he protestado por ello.

5. Cuando he tenido que hacer esfuerzos puntuales los he hecho, solicitando la correspondiente compensación, que uno es un profesional, pero no es tonto.

6. Si ha habido algún tipo de problema, los responsables no se han dirigido a mí para hacerme el más mínimo comentario.

7. Cuando surge un puesto que se adecua a mi perfil en un cliente y

soy enviado allí, si no tengo acceso a Internet, mi contacto con mi empresa desaparece, exceptuando algún encuentro casual con el comercial de turno.

Una vez dicho todo esto, sigo preguntándome ¿por qué no he sido agraciado con esta revisión?

No lo sé, como no me han hecho el PMP no sé qué espera la empresa de mí, así que no sé si lo estoy haciendo bien o no. Tampoco sé qué méritos han hecho otros compañeros para ser agraciados.

Tal vez sea que, como consecuencia de lo dicho por Derk-Jan Stol ("la revisión de salarios se hace en base al mercado"), el Mercado opina que mi salario es suficiente. En este caso tendré que hablar con el Mercado para convencerle de que no es así, que yo también merezco una subida.

O tal vez, mi empresa ya no espera nada de mí y no sabe cómo decirme. Lo que sí parece seguro es que si quiero mejorar tendré que buscar mi futuro profesional por ahí fuera, a ver si tengo suerte, ya os contaré.

¡¡Atención afiliados!!
Todas vuestras compras en La Casa del Libro o en Telelibro se benefician de un 10% de descuento permanente presentando el carnet de CCOO al pagar.



SI LES DAMOS LO QUE ES JUSTO, SABE DIOS LO QUE NOS EXIGIRÁN DESPUÉS!



Humor patronal

El juicio final

El pasado mes asistimos perplejos al juicio por la denuncia que CGT había interpuesto contra CCOO y UGT por los acuerdos alcanzados con la Dirección de la empresa para regular y compensar la jornada irregular que el Banco Popular pretendía imponer a los compañeros desplazados en sus instalaciones, impidiendo el disfrute de la jornada de verano.

Lo curioso es que NINGÚN compañero desplazado en esas instalaciones se había quejado de los acuerdos firmados, todo lo contrario. De hecho, se recogieron firmas para constatar que los que no disfrutaron de jornada intensiva lo hicieron voluntariamente, y absolutamente NADIE ha sido obligado a ello a quedarse fuera de su jornada. Es más, el que ha querido marcharse a casa a su hora, no ha tenido problemas para hacerlo.

Desconocemos los motivos que han conducido a la CGT a denunciar estos acuerdos, pero no deja de ser sorprendente que, unas semanas antes, CGT firmara un acuerdo similar (incluso en peores condiciones), para el mismo colectivo y para subsanar, de nuevo, un problema de horarios, esta vez con los viernes por la tarde. Tales contradicciones en la forma de actuar de este grupo sindical es difícilmente explicable ante los trabajadores y los propios magistrados a los que tocaba juzgar. Da la sensación que la búsqueda de un protagonismo más allá del propio peso que le han dado los trabajadores en las sucesivas elecciones, es lo único que parece justificar una posición tan disparatada provocando una situación artificial en la que no había nada que juzgar.

Sí, porque eso mismo fue lo que dijo el juez "NO HAY NADA QUE JUZGAR, PIÉNSENLO DE NUEVO". Y la CGT, en un acto que les dejaba en evidencia, decidió en menos de tres segundos que se retractaba y desistía de sus intenciones, haciendo perder una mañana a 14 personas PARA NADA. Así fue, SIMPLEMENTE DESISTIERON. En tres segundos y sin argumento alguno, cambiaron de parecer. Que cada uno saque sus propias conclusiones.

EL TELETRABAJO A LAS PUERTAS

Debido a la implantación lenta pero progresiva del teletrabajo en España, es necesario plantear y estudiar todos los cambios que este fenómeno puede provocar en nuestra actividad profesional debido a la nueva forma de enfocar dicha actividad, siendo nuestra labor, la del sindicato, buscar el equilibrio entre las ventajas e inconvenientes que se presentan.

Primero hay que evitar la imagen idílica y errónea del teletrabajo: te levantas, y en pijama y sin afeitarte puedes poner a trabajar con tu portátil en la terraza de casa, haces una pausa para llevar los niños al colegio y luego reanudas tu trabajo. El teletrabajo implica las mismas responsabilidades que se tienen actualmente, y además hay que añadir el cambio psicológico que conlleva para poder delimitar claramente el entorno laboral del familiar, y no mezclar ambos.

Muchas empresas están estudiando la implantación del teletrabajo por el gran abaratamiento de costes que les supone, y si bien pocas lo han acabado implantando de momento, es inevitable que la expansión de internet y su menor coste progresivo acabe por decidir a las empresas indecisas. Pero no nos engañemos, el empresario sólo pide estudios de costes y ve el ahorro que le supone, nunca se plantea los cambios que va a conllevar en el trabajador, que son muchos y diversos. De hecho, en España, los empleados no acaban de ver claro esta implantación y son reticentes a abandonar la oficina debido a que también es un foro de encuentro donde establecen unas relaciones sociales. Aun más, los mismos mandos intermedios pueden ofrecer una resistencia al cambio por la pérdida de poder que supondría, la mayor carga de trabajo derivada de la obligación de realizar un control a distancia de los empleados, y la pérdida de mando por la no presencia de subordinados.

La implantación supone que se han de formar tanto a los empleados como a los directivos/mandos en ésta nueva forma de trabajar, ya que supone un cambio radical en las relaciones entre ellos y en la forma sobre cómo gestionar los proyectos. El empresario debe aprender a confiar más en los

trabajadores y a prescindir de tantos jefes. A la mayoría de los empresarios les cuesta romper con los viejos esquemas y tienden a establecer una serie de controles, lo cual obliga desde el punto de vista sindical a prestar mucha atención a dichos mecanismos, no ya por su posible ilegalidad, si no por ser una forma errónea de entender el teletrabajo. Incluso puede suceder que algún jefe piense que como el empleado está en casa, está las 24 h. a su servicio. Todo esto obliga a estudiar muy detenidamente el proceso de implantación y su puesta en funcionamiento.

En definitiva, el teletrabajo aporta ventajas e inconvenientes para todos, empleados, empresarios y sindicalistas, y si bien es imposible enumerarlos todos (sobre todo por falta de casos prácticos) sí se pueden exponer los más conocidos (ver cuadro adjunto):

CONCLUSIONES

Desde nuestro punto de vista, son muchos los inconvenientes y pocas las ventajas para el trabajador. Hay carencia de un marco legislativo específico, no hay suficientes experiencias de referencia (ni siquiera hay una definición clara de qué es el teletrabajo), ni estadísticas fiables sobre la implantación en España. Además, creemos que a la larga se puede producir una sensación de soledad en el trabajador, pierde todo contacto humano y sólo tiene relación con los compañeros a través del teléfono o el correo electrónico.

Como las ventajas para la empresa son muchas, tarde o temprano se acabará implantando. Por eso habría que estudiar, sin prisa pero sin pausa, un marco que regule sus condiciones para evitar los muchos inconvenientes que se producirían por esta implantación.

Pro y contra del teletrabajo

VENTAJAS

- Incremento de la productividad.
- Flexibilidad horaria.
- Más posibilidades para discapacitados.
- Mejor ambiente de trabajo, más tranquilo en casa, sin interrupciones.
- Menos costes en desplazamientos.
- Conciliación vida laboral y familiar.
- Más libertad para elegir el lugar en el que se desea vivir.

INCONVENIENTES

- Menos integración en la empresa.
- Mayor vulnerabilidad por debilitamiento de su relación sindical.
- Menos posibilidades de promoción.
- Menor comunicación con los compañeros.
- Dificultades para obtener una respuesta laboral en un tiempo breve.
- Dificultad para separar el trabajo del entorno familiar.
- Tendencia a trabajar en exceso.
- Posible transferencia al trabajador de gastos que antes no soportaba (gasto telefónico, iluminación, calefacción...).
- Posible abuso de estimulantes (café, tabaco, alcohol...)



Recibe todos los días, en el correo electrónico de forma gratuita, las noticias de tu sector.

día@día

Para darte de alta en el boletín:
www.comfia.info/boletin/

CC.OO.

Comisiones Obreras Sección Sindical de Getronics

Contacta con nosotros a través de
Correo electr.: getronicscp@comfia.coo.es
Teléfono: 91 325 13 37 / 3446

Visita nuestra web: <http://www.comfia.net/getronics>
Local de la Sección: Miguel Yuste, 45-3ª planta (Madrid)