



EL VALOR DEL AFILIADO

Estimados compañeros,

Con esta comunicación queremos iniciar una nueva etapa en las relaciones de esta Sección Sindical Estatal con todos sus afiliados. Hemos madurado, hemos salvado muchos obstáculos, y nos encontramos en un momento donde necesitamos reflexionar sobre que utilidad tiene nuestra organización para las personas que la componen.

Esta Sección Sindical se organiza a través de una ejecutiva elegida por sus afiliados, y que viene a integrar a representantes de los distintos territorios donde tenemos afiliados. Así, incorporamos a compañeros de Barcelona y Madrid. Sin contar con los afiliados del resto de territorios que son atendidos desde estas dos secciones.

Esta organización no sería posible sin la aportación constante de un equipo de personas (nuestra ejecutiva) que día a día, son capaces de superar obstáculos y aprender de los que más saben de esto. Nuestra federación ha jugado también un papel fundamental. Sin su apoyo en formación, prevención, asesoría jurídica, logística, congresos sectoriales y otros, hubiera sido estéril cualquier iniciativa por nuestra parte. **Pero por encima de todo ello, esta Sección Sindical no podría existir sin AFILIADOS.** Por tanto sois todos vosotros, afiliados y afiliadas a CC.OO. en ITDeusto, los que hacéis posible nuestra labor, que sin duda redundará en el beneficio de todos los trabajadores de este sector (este es nuestro objetivo). **GRACIAS POR VUESTRO COMPROMISO.**

Queremos que sepáis que gracias a vuestra afiliación, es posible que vayamos construyendo junto con otras Secciones Sindicales de CC.OO. en el sector: Atos-Origin, Cap Gemini, EDS, Soluziona, Indra, etc, lo que debe ser nuestra propia organización sectorial: la Agrupación Estatal de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC). Solo desde esta plataforma y ese ámbito, seremos capaces de cambiar un sector profundamente desregularizado, donde se impone cada vez con más fuerza la ley del cliente más rastro, a costa de nuestra calidad de vida laboral. Si no somos capaces de intervenir en ese ámbito con la Acción Sindical adecuada, nos será muy difícil caminar por la senda de las mejoras en nuestra empresa, sometida a un entorno hostil que la impedirá competir.

Por todo lo anterior, creemos necesario que los afiliados a CC.OO. en ITDeusto deben notar, más allá del servicio jurídico, las acciones formativas y las ventajas y descuentos en viajes, clínicas y otros servicios que reciben periódicamente del sindicato, que su afiliación les reporta otro tipo de ventajas. Es por ello que desde esta Sección Sindical vamos a prestar una **dedicación especial a nuestros/as afiliados/as y simpatizantes** en lo que a información se refiere.

Y, ¿en que se va a traducir todo ello?, básicamente en más información y con otra orientación

ACERCA DE EVENTOS FESTIVOS Y EDIFICIOS CORPORATIVOS

Amigos y amigas, vamos a analizar una frase que, de por repetida, ya ni siquiera causa efecto: “*No hay dinero*” ¿Os suena, no?

Pasemos a comentar una de las más grotescas situaciones que han acontecido en los últimos tiempos: en una compañía donde, en palabras textuales de la dirección, no hay dinero, el mercado está muy mal, los márgenes son muy pequeños.... bla bla bla... resulta que todos los directivos (aprox. 100 personas) se fueron a hacer unos “ejercicios espirituales” a Sancti Petri, Cádiz. Para quien no lo conozca, es uno de los hoteles más caros de España.

Por favor, visiten la web:

http://www.solmelia.com/solNew/hoteles/jsp/C_Hotel_Descripton.jsp?codigoHotel=1110

¿Cuál ha sido el coste de tamaño festival? Vean los precios en la página web del hotel y hagan sus cálculos. Súmenle el coste del transporte (desde Madrid fueron en AVE, desde Barna en avión, etc). Y de la comida. Y de la bebida. Y las horas perdidas de trabajo. Cuando se le niega formación a los técnicos en base a que no pueden abandonar su puesto, resulta que TODA la dirección a la vez puede hacerlo. Saquen sus conclusiones.

Esto es más grave aún en tanto en cuanto en ocasiones anteriores se justificaba diciendo que eran reuniones de trabajo necesarias para “hacer equipo”... este año ni eso. Ya no hace falta justificación alguna: se ha hecho a las claras pues la consigna de este año era: “nos vamos a correr una juerga”. Y parece ser que lo pasaron muy bien, comiendo, bebiendo y vomitando en los jacuzzis de las habitaciones. Hasta una PlayStation se llevaron (y a cargo de ITD, por supuesto).

Además, año tras año el número de invitados se incrementa, así como el lujo de los lugares elegidos; comparen con el anterior evento que se desarrolló en El Paular. El encuentro de directivos del 2007, ¿dónde va a ser? ¿en las islas Molucas?

Y tampoco son sólo directivos los que van; algunos mandos intermedios también son invitados, por supuesto a dedo, como es habitual, ejerciendo su derecho al nepotismo. ¿Para cuándo una juerga para los trabajadores?

Al menos lo disfrutaron. Pero la nota negativa (para ellos) es que de los asistentes al evento del año anterior el 50% ya no forman parte de IT Deusto. De nuevo, saquen sus conclusiones. ¿Y lo del edificio corporativo?... festival del humor, pasen y vean: la plantilla lleva años oyendo que se está construyendo un edificio donde por fin se van a acabar los problemas de espacio y todo va a ser maravilloso.... etc, etc. Pues el edificio nuevo ya se nos ha quedado pequeño (bien por la previsión).

Pues bien, el edificio no es propiedad de IT Deusto, sino que es alquilado. Entonces, ¿cómo es posible que se hagan tremendas inversiones económicas en un edificio que no es nuestro? En dicho edificio se ha invertido dinero sin reparar en gastos, como si esto fuera el Parque Jurásico. Por ejemplo: un sistema de climatización que es un chiste, un sistema de control de accesos que no se utiliza (todas las puertas están abiertas de par en par), electrónica de red Cisco (lo mejor de lo mejor), impresoras nuevas, mobiliario nuevo, pantallas planas en las salas de juntas ¡al lado de proyectores!....

Otra vez, como en el caso anterior, saquen sus calculadoras.

Y no hay dinero. Pues claro... ¿y cómo va a haber?

Pero no hay dinero para los trabajadores y trabajadoras aunque sí para seguir engordando los bolsillos de la dirección y los accionistas. Como muestra un botón: el edificio corporativo es propiedad de un accionista, que graciosamente alquila a IT Deusto a un módico precio. Y que luego venga Abel a decirnos que los pobres accionistas no obtienen rédito... Claro, los accionistas no obtienen dinero, pero sí obtienen una propiedad muy revalorizada (un edificio cableado, con sistemas de seguridad y control de accesos, etc) por la cual además obtienen todos los meses un pingüe beneficio. Algo nos recuerda aquí a la diosa Kali (esa que tenía muchos brazos)... porque aquí, desde luego les faltan brazos para pillar...

Y estén atentos a su correo, que han recibido nombramientos de nuevos gerentes, y cada vez hay más..... Como dijo una vez nuestro insigne consejero delegado en una convención (que por cierto, también salen casi gratis los lucimientos de nuestro CEO): “para mantener un desasignado tienen que trabajar 5 recursos”. Y preguntamos nosotros: ¿y para mantener a un directivo cuántos?

Pero ustedes trabajen, hagan empresa y no protesten por su continuada pérdida de poder adquisitivo. Que no hay dinero.

Nuestra sugerencia es, en aras de la corrección, que se complete la frase, y así volverá a causar efecto: “*No hay dinero para subir sueldos a los trabajadores*”. Porque para todo lo demás parece ser que sí hay.

Desde aquí, como siempre, instamos a la empresa a iniciar una negociación colectiva para intentar un reparto *equitativo* de ese dinero que no existe.

Un abrazo a todos y todas.

Sección Sindical de ITDeusto Zona Centro

...Y También PREOCUPADOS

Queridos compañeros, ahora hay muchos términos que se han puesto de moda, a nosotros nos gusta especialmente el termino mil euristas. Es gracioso que nos acribillen con frases del estilo, "Los jóvenes españoles son los que más tardan en emanciparse del núcleo familiar", lo que no se añade en estos eslóganes tendenciosos es lo que sigue: cómo nos vamos a emancipar cuando nuestros salarios van desde los 600 a los 1000 euros, sin contar con que después de pagar esta cantidad hay que equipar la vivienda y vivir. Quizá los empresarios tengan la esperanza que esto nos obligue a quedarnos horas y horas trabajando, ya que no podremos realizar otra actividad por falta de fondos.

Retomando el tema de los mil euristas, ¿no creéis que esta situación la abona el empecinamiento de las empresas por aumentar beneficios a costa de reducir el sueldo de los trabajadores?; ojo, no confundir en ningún caso con ejecutivos, estos curiosamente cobran más. Ya sabéis: nivel de vida más alto implica más gastos, así que un pequeño esfuerzo de los trabajadores reduciendo su nómina para contratar gestores eficaces tampoco es mucho pedir ¿no?. Así que ya sabéis compañeros, nuestros salarios bajos harán crecer a nuestras empresas ya que se podrán contratar mejores gestores, que tanto abundan, y de esta manera creceremos profesionalmente y se evitará que nos traten como carne, que al llegar nuestra fecha de caducidad seamos arrojados a la basura a la espera que el siguiente buen gestor nos exprima en cualquier proyecto bien estructurado y planificado hasta que nos quememos como profesionales **¿Recordáis compañeros la ilusión de nuestros comienzos? a veces creo que solo fue un sueño.**



Humor Patronal



“IGUALDAD, ¿ESTAMOS EN EL CAMINO DE CONSEGUIRLA?”

En los últimos años se ha producido un importante incremento de las mujeres en nuestra empresa, pero aunque estamos aumentando considerablemente en todos los ámbitos, nuestra presencia aún entre el personal directivo es insignificante. Esto denota la existencia de obstáculos, que nos impiden alcanzar puestos de responsabilidad en las empresas, y por lo tanto nos sitúa en los grupos profesionales más bajos, factor que contribuye a acentuar las diferencias salariales. La retribución, ¿cuanto gano? mi carrera profesional, ¿conozco mi trabajo y mi futuro dentro de la empresa?. La conciliación de la vida personal y laboral, ¿cuándo trabajo?. Todas estas cuestiones son parte del desarrollo personal, en este caso del laboral, y es necesario que todas las empresas garanticen que estas premisas se realizan desde una situación de Igualdad entre hombres y mujeres.

La futura Ley de Igualdad y la implementación de los Planes de Igualdad dentro de la empresa, junto con una valoración de los puestos de trabajo no sexista, va a permitir establecer el compromiso de no discriminación de las mujeres en el sistema retributivo, en la carrera profesional, además de fomentar una efectiva conciliación de la vida personal y laboral.

Desde la negociación, los sindicatos hemos conseguido introducir importantes mejoras en el Anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres, aprobado en Consejo de Ministros del 3 de marzo de 2006, lo que refleja nuestro esfuerzo y empeño en que se tratara en el marco del Diálogo Social. Un Anteproyecto de Ley que responde a la necesidad de transposición de directivas comunitarias, pero también, a la exigencia sindical y social de un marco normativo que garantice de forma efectiva los derechos constitucionales de igualdad y no discriminación por razón de sexo.

Este Anteproyecto de Ley debe mejorar cuestiones relevantes en su trámite parlamentario, sin embargo supone un avance importante para remover los obstáculos que hacen que las mujeres tengan una situación de desventaja en el mercado de trabajo, para asegurar la protección y garantía de derechos y para impulsar la intervención sindical frente a la discriminación y a favor de la igualdad. Nuestro compromiso se centra en la aplicación y desarrollo de las medidas que debe contemplar esta futura Ley para alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades.

Un compromiso que debe contemplarse en todas las mesas de negociación colectiva, adecuando las medidas y planes de igualdad a la realidad de la empresa o sector.

Los Planes de Igualdad tras realizar el correspondiente diagnóstico de la situación de la empresa en materia de igualdad, podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres la conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Medidas contempladas en el Anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres de 3 de marzo de 2006 que CC.OO. considera más relevantes en esta futura Ley Orgánica El principio de igualdad y su tutela

Se recoge el **derecho al trabajo en igualdad de oportunidades**, incorporando medidas de acción positiva para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción y en las condiciones de trabajo. Se incluye además, entre los derechos laborales de trabajadores y trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Se transpone la Directiva 2002/73/CE a nuestro ordenamiento jurídico incorporando las definiciones relativas a la igualdad como son la discriminación directa e indirecta, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y las acciones positivas. Determina las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias, estableciendo su nulidad, incluye indemnizaciones y sanciones y añade nuevas causas de nulidad para casos de despido en los siguientes supuestos: durante el permiso de paternidad, riesgo durante la lactancia natural, IT derivada de embarazo o parto y tras la reincorporación al trabajo por maternidad o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de 9 meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo. **Asimismo incorpora garantías de carácter procesal para reforzarla protección judicial del derecho de igualdad*.**

Medidas para prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo:

* Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

* Se contempla la posibilidad de negociar medidas con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

* Se recoge la obligación de la representación legal de trabajadores y trabajadoras de contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

* Se incluye el acoso sexual y acoso por razón de sexo como causa de despido disciplinario.

Principales disposiciones en materia laboral. Planes y Medidas de Igualdad

En la negociación de los convenios colectivos existirá el deber de negociar medidas, dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, o en su caso, planes de igualdad.

En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, en el convenio colectivo de empresa, si lo hubiere, o a través de un acuerdo de empresa, cuando así lo establezca el convenio colectivo del sector.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un Plan de Igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho Plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de Planes de Igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a los representantes legales de los trabajadores

Los Planes de Igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Adaptación del Tiempo de Trabajo

Se reconoce el derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella.

Información de la representación legal de trabajadores y trabajadoras

Se mejoran los derechos de información y actuación de la representación de los trabajadores y trabajadoras, en relación a las medidas que se adopten en las empresas en materia de igualdad entre hombres y mujeres, incluyendo el derecho a recibir datos de la empresa, desagregados por sexo.

Medidas para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y fomentar la Corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el desempeño de las obligaciones familiares.

Permiso por paternidad/maternidad

* Como instrumento para contribuir a un reparto más equilibrado de las obligaciones familiares, **se establece el derecho a un permiso por paternidad de ocho días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo.** Se trata de un derecho individual y exclusivo del padre, que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento.

El padre podrá ejercer este derecho durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo hasta la finalización de la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

Este permiso podrá ser disfrutado en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

* Se introducen mejoras en el actual permiso de maternidad ampliándolo en dos semanas para los supuestos de hijo discapacitado, pudiendo hacer uso de esta ampliación indistintamente el padre o la madre.

* En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el padre puede hacer uso de la totalidad del permiso de maternidad.

Riesgo durante la lactancia

Se reconoce el derecho a suspender el contrato de trabajo en los supuestos de riesgo durante la lactancia, en los mismos términos y condiciones que el riesgo durante el embarazo.

Permiso por lactancia

Este permiso podrá ser acumulado en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario.

Reducción de jornada

* La reducción de jornada por guarda legal se amplía la edad máxima del menor que da derecho a la reducción que pasa de 6 a 8 años, y se reduce a un octavo de la jornada el límite mínimo de dicha reducción.

* Las indemnizaciones que legalmente correspondan por extinción de contrato, incluidos los supuestos de despido, durante la reducción de jornada por guarda legal y cuidado de familiares, será la que hubiere correspondido al trabajador/ a jornada completa.

Excedencia

* Se reconoce la posibilidad de que tanto la excedencia por cuidado de hijo como la de por cuidado de familiares puedan disfrutarse de forma fraccionada.

* Se amplía de uno a dos años la duración máxima de la excedencia por cuidado de familiares.

* Se reduce a cuatro meses la duración mínima de la excedencia voluntaria

Vacaciones

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una IT derivada del embarazo, parto o lactancia natural o con el período de suspensión del contrato por maternidad/paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la IT o a la del disfrute del permiso que le correspondiera al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

NUESTRAS NOTICIAS

Rincón Jurídico

La Jornada intensiva de verano

Ahora que llega la jornada de verano nos asaltan un montón de dudas sobre los horarios que debemos hacer ya que nuestros responsables nos piden que hagamos horarios distintos al de nuestro centro de trabajo, sin poder disfrutar de la jornada de verano, haciendo turnos, o trabajando ciertas tardes a la semana. Lo único cierto es lo que regula nuestro Convenio al respecto:

2. Las empresas que tengan establecida jornada intensiva durante el verano no podrán rebasar las treinta y seis horas semanales durante el período en que la tengan implantada, salvo pacto con los representantes de los trabajadores.

6. Todo **trabajador desplazado** a otra empresa por razón de servicio, se atenderá al **horario del centro de trabajo de destino**, si bien en **cuanto al computo de las horas trabajadas mensualmente, se respetarán las existentes en su empresa de origen.**

De manera que nuestro Convenio dice claramente que solamente los trabajadores desplazados deberán hacer un horario distinto, y no puede ser cualquier horario, debe ser el horario oficial del cliente en ese centro de trabajo.

(Art.21 Jornada laboral. Convenio Colectivo Planificación)

Tarjeta restaurante: ¡Por Fin!

Según los últimos comunicados que ha difundido la empresa, parece ser que la próxima semana se hará entrega de las Tarjeta restaurante. Esperamos que se produzca el menor número de incidencias posible en dicho reparto.

Por fin, este mes podremos comer. Buen provecho.

Recordad que a partir de julio el valor de la ayuda para comida será de 4 € diarios, en lugar de los 3 € actuales.

Nuevas instalaciones en Llano Castellano

IT Deusto amplia sus oficinas de Llano Castellano. Al parecer la obra de la 5ª planta ha sido concluida por fin y además se está remodelando y ampliando la 2ª planta. Esperamos y rogamos encarecidamente a la dirección que esto sirva para acabar con el insostenible hacinamiento que existe en la 1ª planta. Aunque mucho nos tememos que las nuevas instalaciones sirvan para acoger nuevos proyectos y no para mejorar las condiciones de trabajo de los empleados de la 1ª planta. El tiempo lo dirá.

Nuevos nombramientos

Como todos habréis visto en los correos que envía ITD comunicación corporativa, se han producido un número apreciable de nuevos nombramientos, sobre todo en la Zona Este. Teniendo en cuenta que el antiguo responsable, Javier Solá se encuentra de baja, les deseamos mejor suerte a los sustitutos.

Desde aquí instamos a la colaboración con las Secciones Sindicales, para mayor beneficio de los trabajadores y del propio gerente (que no deseamos que también se nos vaya de baja).

NOTICIAS DEL SECTOR

Entra en vigor el Real Decreto-Ley para la mejora del crecimiento y del empleo.

Desde esta columna queremos aclarar varios aspectos del nuevo texto legal

Hay que resaltar que no entran en vigor todas las medidas al mismo tiempo, es importante saberlo.

Todas las relativas al programa de bonificaciones y de reducción de cuotas, incluido el programa extraordinario para la conversión de contratos temporales en fijos, entra en vigor el 1 de julio. Los contratos temporales que se pueden convertir y acogerse a este programa extraordinario de bonificaciones, que estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2006, son los realizados antes del día 1 de junio de este año (ver artículo 3 del RDL).

También entran en vigor el 1 de julio las mejoras en las prestaciones por desempleo. En ambos casos es así para dar tiempo a que tanto la Tesorería de la Seguridad Social como el INEM adapten sus sistemas a las nuevas normas.

Por el contrario, entraron en vigor a partir del día siguiente de su publicación, 15 de junio todas las medidas de regulación laboral, incluido el límite al encadenamiento de contratos, así como la mejora en las prestaciones del FOGASA.

Podéis encontrar el texto legal íntegro en la página web de COMFIA

INFORMACIÓN DE UTILIDAD: FINIQUITO MARZO 2006

A la hora de firmar el finiquito tienes que tener en cuenta ...

El convenio colectivo para consultoría actual, el XIV, concluyó su vigencia el 31 de diciembre de 2004. A día de hoy nos encontramos negociando el XV Convenio y el XIV se encuentra prorrogado.

El problema viene debido porque no ha existido la actualización/revisión de las tablas salariales del año pasado, por lo que todo trabajador despedido o que cause baja voluntaria, en su finiquito está perdiendo un dinero que la empresa se ahorra, ya que su salario no ha sido revisado en los últimos 15 meses referido a convenio.

Cuidado, esto afecta a los trabajadores y trabajadoras cuyos salarios estén a ras de convenio y los que tengan una Mejora Voluntaria escasísima. Los que tengan bastante Mejora Voluntaria no les afecta, ya que al ser compensable y absorbible te quedas igual en tu neto post revisión, al subir la misma cuantía el salario base y plus convenio, que lo que baja la mejora voluntaria.

Texto a poner en el finiquito debajo de la firma, si tu salario se encuentra a ras de convenio, en caso de causar baja o ser despedido: **"Recibí, a salvo de los atrasos que por aplicación del Convenio Colectivo me pudieran corresponder"**.

Una vez que se produzca la revisión al alza de las tablas salariales de convenio, el trabajador pone una reclamación individual de cantidad y la empresa le debe abonar la diferencia de lo que cobró y debió cobrar durante 2005 y 2006 hasta su salida de la empresa.

Este es el protocolo de actuación aconsejado por los abogados.

INDRA: MOVILIZACIONES

Reunidos los representantes sindicales de Indra Sistemas, para valorar la última propuesta presentada por la Dirección, decidieron rechazarla por unanimidad.

Entendieron que la última propuesta entregada por la mesa sindical no suponía ninguna hipoteca para el futuro de la empresa ni ponía en peligro el reparto de beneficios a los accionistas.

Por lo tanto, y en aras de conseguir un acuerdo que concilie los intereses de los trabajadores y de la empresa han preparado un calendario de movilizaciones.

La primera movilización tuvo lugar el Martes 13 Junio, bajo el lema:

**¡NEGOCIACIÓN COLECTIVA YA!
¡DEMUESTRA TU RECHAZO!**

La retribución por objetivos, motivación y compromiso. Un cuento

Hubo una vez un tiempo, en el país de las Tecnologías de la Información, en el que los comerciales dominaban las empresas, establecían las normas, los plazos, las prioridades, incluso las vacaciones de la gente,... Sí, sí no os sorprendáis, eran capaces de lograr que un consultor o técnico cambiara sus días de ocio por el cumplimiento de unos plazos que ellos habían establecido con el cliente sin contar con nadie más en la empresa.

En ese tiempo eran los reyes, los que levantaban la empresa, los imprescindibles, en definitiva, los elegidos. Un buen día, alguien dijo: "Si son los comerciales los que todo lo hacen en la empresa y gracias a ellos ocupamos esta privilegiada posición en el mercado, creo que todos sobramos. ¿Para qué seguir trabajando entonces?".

Dicho y hecho, este pensamiento se extendió como la pólvora entre el resto de trabajadores, de tal manera que descendieron sus niveles de rendimiento y, por consiguiente, de productividad.

Marketing ya no generaba campañas para la promoción de los productos y servicios de la compañía, el departamento financiero no se preocupaba de la tesorería ni de la buena gestión del capital de la empresa, el técnico dejó de solucionar las incidencias, el departamento de investigación no desarrollaba nuevos productos ni perfeccionaba los existentes y atención al cliente dejó de atender llamadas.

Así, hasta que llegó un momento en el que disminuyó la actividad empresarial y los clientes comenzaron a cambiarse a la competencia. "¿Qué está pasando?" se preguntaban los comerciales, "siempre hemos tenido unos índices de venta altísimos y hemos sido conocidos por nuestros elevados índices de satisfacción de clientes".

Asustados por los acontecimientos decidieron reunirse pero por más que analizaban la situación no encontraban respuestas. No habían cambiado su forma de trabajar, seguían siendo los mismos y su trabajo estaba orientado a la consecución de resultados, como siempre. ¿Dónde estaba el error?

Sencillamente en que seguían en esa posición un tanto egocéntrica que les llevaba a pensar que eran el centro del reino y que su trabajo era independiente y estaba por encima del de los demás.

Dirección general, decidió tomar cartas en el asunto y reunió a todos los departamentos de la empresa. Una vez juntos y examinando lo que estaba pasando se dieron cuenta de que dependían los unos de los otros, que todos eran importantes y ocupaban un lugar clave en la vida de la empresa. Formaban una cadena.

¿El éxito es cosa de todos?...Pues hay que demostrarlo

La empresa moderna ha puesto de moda una serie de frases, que si algún empresario de hace un siglo levantara la cabeza, volvería a agacharla. Ironías aparte, en el ámbito actual de los negocios es usual escuchar y ver escritas frases como las siguientes:

"La magia del equipo humano, **"Una necesidad, una solución"**, "El activo humano es el verdadero artífice del éxito", "En esta empresa nos preocupamos por retener el talento", "sabemos que todos llevamos un potencial dentro y ofrecemos oportunidades de realización profesional", "la productividad empresarial empieza por un buen clima laboral", "la comunicación es el centro neurálgico de nuestra organización".

Frases que, en algunos casos, no son más que adornos para aderezar una comida de negocios, una entrevista con un medio de comunicación o un proceso de selección.

El cuento anterior nos ha traído ante nosotros una realidad, la realidad de las hegemonías y de cómo esa manida afirmación de que todos los miembros de una organización son artífices de su éxito es totalmente cierta.

Esta es una de las razones por las que las empresas modernas establecen sistemas de retribución por objetivos para todos sus empleados. Premiar únicamente la venta final es un craso error que las empresas están solucionando. Desencadenar la venta es un proceso muy complejo en el que entran en juego multitud de variables, no es algo fácil, como bien sabe la fuerza comercial de las empresas, ni es algo que se haga en solitario, como bien sabemos ya todos.

Hay quien dice que uno de los elementos que más fuerza tienen en el cierre de un acuerdo comercial es la confianza que ofrece el proveedor. En el sector de las tecnologías de la información, muchas veces es así. Aparte de analizar de si el servicio se adapta a sus requerimientos, el cliente quiere estar seguro de que su elección es la adecuada, que ante un problema alguien va a responder, que su producto no se quedará obsoleto, que el proveedor invierte en I+D+i y formación,,... En resumen, el cliente no quiere que su inversión se convierta en un gasto.

Pero, ¿os habéis planteado alguna vez cómo se genera la confianza en el empleado? Considero que llegados a este punto debemos emplear una palabra mágica: compromiso. Pero la gente no se compromete porque sí y por arte de magia.

"La motivación es un ingrediente que hace estar en sintonía al trabajador con la empresa y viceversa"

Debemos estar decididos a hacerlo por- que creemos en un proyecto y deseamos ser partícipes de él, algo que no se consigue si no sabemos qué tan importante es nuestro trabajo para la empresa, situación en la que se encuentran muchos trabajadores. Algunas encuestas de opinión señalan que la compensación unida al reconocimiento es un factor de motivación que influye en el desempeño eficaz de las tareas, y no olvidemos que la motivación es un ingrediente que hace estar en sintonía al trabajador con la empresa y viceversa.

Los sistemas de retribución variables suponen una herramienta de impulso empresarial, que elevan el nivel de colaboración e inciden en la motivación. Sea cual sea el sistema variable que escoja una empresa, ya sea por rendimiento, por resultados, por ventas globales o cualquier otro, debe estar consensuado, ser transparente, medible y alcanzable. Todo lo demás no funciona y tiene el efecto contrario.

En conclusión, la implantación de un sistema de retribución variable es positivo para la salud de la empresa porque contribuye a hacerla más competitiva en el mercado y a alcanzar sus objetivos estratégicos y culturales, objetivos que consiguen personas motivadas y comprometidas.

Desde luego que la intención de este escrito es romper una lanza a favor de TODOS los profesionales que cada día hacen de esta empresa algo mejor, que se valore cada responsabilidad, cada tarea y premiar el compromiso de todos, no sólo el de unos pocos. No olvidemos que tal y como afirmaba el entrañable Peter Drucker, el desarrollo del talento de la gente es la tarea más importante del negocio y que aconsejaba a las empresas que no dañaran las relaciones con su gente. Al fin y al cabo, en la economía del conocimiento el desarrollo del talento es la condición "sine qua non" para ser competitivos.

Artículo publicado en el Boletín nº 14 de la Sección Sindical de CC.OO de Getronics.

ATENCIÓN SINDICAL

SECCIÓN SINDICAL DE ITDEUSTO

CONTACTA CON NOSOTROS A TRAVÉS DE:

Local de la Sección en Madrid: Avda. Llano Castellano 13 - 2 Planta

Correo electrónico: ccoo_centro@itdeusto.com

Teléfono: 91 728 39 50 ext. 4224 -- Fax: 91 728 17 17

Local de la Sección en Barcelona: c/ Diputación 279 - entreplanta

Correo electrónico: ccoo_este@itdeusto.com

Teléfono: 93 416 11 99 -- Fax: 93 416 11 78

7 AFILIATE

Ofertas para afiliados

Podréis encontrar diferentes ofertas conseguidas por la Secretaría de Servicios de CC.OO

<http://www.comfia.net/index>.

**UNETE
A LA
MAYORIA** **CC.OO.**

