

# La Sección

## El impacto negativo de la mala gestión

# Indi-gestión de Proyectos

Para empezar, algunos datos: perdemos 5M euros en los 7 proyectos de cierto calado que se encuentran en situación de "overrun". En cristiano, "proyectos en pérdida". Para no herir sensibilidades, disfracemos el nombre de los principales ejemplos con un par de seudónimos: Meilins y Lytel-Arpa. Acumulan tal retraso que, en algún caso, los clientes han llegado a congelar los pagos. Es decir, no se ingresa nada por ellos. Sin embargo, la Empresa tiene que pagar las nóminas del personal asignado, faltaría más (unos 100 compañeros). Coste puro.

También tenemos más de 50 proyectos con bajo margen y casi 300 personas trabajando en ellos. Estas son algunas de las causas de que el EBITA acumulado a 30-S presente una desviación del 92%. Cinco millones de euros que van contra los resultados son demasiado para esta empresa. La consecuencia directa ha sido la falta de abono de incentivos a un nutrido grupo de compañeros (unos 400).

Hemos citado los principales "overruns", pero no son los únicos. En algunos casos, el retraso llega a ser demencial. Otro ejemplo, al que denominaremos Crepúsculo Matutino: un proyecto planificado para 7 u 8 meses que, después de 5 años, aún no ha finalizado. Al menos, este año se consiguió la firma de aceptación del cliente, se terminó de cobrar y se consiguió un contrato de mantenimiento. No obstante, aún colea.

¿Por qué y cuándo se dan estas situaciones? Hay varias explicaciones. Quizás la principal sea que se presu- puesta y oferta un proyecto para un tiempo y número de recursos determinados y se supera uno u ambos factores de forma ostensible, bien por mala planificación inicial, bien por cambios exigidos por el cliente, bien por "indi-gestión" de los responsables, bien por incapacidad de los técnicos (las menos). Normalmente, se trata de un problema sobrevenido desde el principio. Su origen suele estar en una mala gestión comercial, pero no siempre. En todo caso, recordemos aquello de "hay que ser cura antes que fraile". Un buen vendedor debe obtener beneficio de sus ventas. Para ello, debe conocer lo que vende y, si no, consultar a los que lo conocen. En demasiados casos, vender (pasa a la pág.siguiente)

## Audiencia Nacional

El pasado mes de octubre se celebró un nuevo juicio en la Audiencia Nacional por una denuncia de CC.OO. contra Getronics. El objeto de la misma era obtener una sentencia que obligara a la empresa a cumplir la cláusula de garantía que figura en nuestro Convenio Colectivo por la cual, **siempre y en todo momento**, cualquier empleado cobrará un sueldo igual o mayor al estipulado en el Convenio Colectivo del sector para su categoría.

Y una vez más, los magistrados de la Audiencia Nacional han demostrado carecer de una mínima sensibilidad social, han aceptado como buenos los ridículos argumentos de la dirección, sorteando las razones expuestas en la denuncia y permitiendo que la empresa pueda seguir actuando como hasta ahora, perjudicando a los salarios más bajos de cada categoría, que no podrán ver reflejados los aumentos por trienios de antigüedad desde el 1 de enero cuando estos se produzcan en el segundo semestre del año.

Evidentemente, la sentencia va a ser recurrida por la Sección Sindical de CC.OO. ante el Tribunal Supremo siguiendo nuestra norma de defender hasta el final a los trabajadores, pero no deja de ser lamentable que la actuación de ciertos tribunales debiliten la confianza que los más débiles tienen que tener en la justicia y llevándonos, a todos, a confiar más en la acción sindical que en mecanismos que sentimos cada día más lejanos. Seguiremos informando.



(viene de la pág 1)

es sinónimo de: "cagar y que otro te limpie el culo".

¿Quiénes son los culpables? ¿Por qué ocurre esto? Resulta difícil de determinar. Se puede responsabilizar al comercial, porque vendió mal; al gerente, porque dirigió mal; al jefe o director de proyecto, porque planificó mal; al técnico, porque es un incompetente; al cliente, porque es un caprichoso; a la madre que los parió a todos ellos, porque no hizo bien su trabajo el día del alumbramiento; a...

Obviamente, se trata de un problema de difícil solución. Si se reduce o sustituye el personal asignado, se tardará más. Si se amplía el número de recursos para acortar los plazos, aumentará el coste. Si se presiona a los técnicos para que incrementen la productividad, tampoco servirá de mucho porque conducirá, inexorablemente, a la quema y el agotamiento. En todo caso, los técnicos se pueden cambiar, las malas planificaciones, no. Por supuesto, se puede "parchear" con el fin de reducir las pérdidas, aunque sólo sea de forma aparente. Algunos responsables deberían dedicarse a la reparación de pinchazos. Son expertos en la colocación de parches.

El paradigma de la "indi-gestión" es la modificación de los partes de horas. ¿No salen las cuentas? NO PROBLEMO, se cambian (a posteriori o incluso a priori) las horas imputadas por los técnicos, sin su conocimiento y aprobación, desviándolas a proyectos que vayan bien o, lo que es peor, cargándolas sobre horas indirectas: paro y formación. Luego a la Dirección de RRHH no le salen las cuentas...

Lo cierto es que suele ser el Jefe de Proyecto el que resulta señalado como máximo responsable, o por lo menos, el que suele servir de blanco de todas las miradas: no planificó, no previó, no solicitó, no asignó, no presionó, en definitiva, no gestionó como debía lo que, en muchos casos, de forma bastante previsible, estaba abocado al fracaso. Normalmente, los técnicos implicados con un mínimo de conocimientos y experiencia suelen repetir frases del tipo: "yo ya lo decía", "se veía venir", "tenía que pasar", y similares. Pero claro, ellos no tienen voz ni voto en los foros de decisión. Es más, en muchos casos sirven de chivos expiatorios para justificar lo injustificable: "La presunta incompetencia de los superiores no es más que el

reflejo de la incompetencia de sus subordinados". Eso dicen los responsables incompetentes, claro está.

Otra justificación que ya se ha convertido en tradicional es la existencia del Convenio, los Comités y los Sindicatos. No poder explotar al personal implica retrasos y más retrasos. Antes, por el precio de 40 horas semanales, se trabajaban bastantes más y ahora ya no es así. Esto se nota. Ellos lo notan. Nosotros lo notamos.

De otro lado está la inexperiencia. Se otorga la responsabilidad de dirigir un proyecto a técnicos que, o no están cualificados para ello, o están claramente mal remunerados, o ni siquiera tienen la categoría profesional que los habilite para el desarrollo de esa función. En albañilería, todos los capataces saben poner ladrillos, pero no todos los albañiles son capaces de dirigir una cuadrilla. Tenemos demasiados albañiles dirigiendo cuadrillas. Así nos va.

En la biblioteca de formación de GETRONICS tenemos un magnífico conjunto de cursos de gestión de proyectos. Es lógico pensar que todos los responsables los han superado o, al menos que, cuando entraron en la Compañía, ya conocían sobradamente un temario similar. Sin embargo, en demasiados casos, parece no ser así. Invitamos a esos responsables a que les den un repaso de vez en cuando. Quizás de este modo, harán su trabajo. Y no añadimos "mejor", porque eso implica suponer que ya lo hacen y, visto lo visto, preferimos ahorrarnos esta calificación.

## La Inspección de Trabajo resuelve que los "contratos encadenados" son un fraude

La Inspección de Trabajo de la Comunidad de Madrid ha resuelto que la utilización de contratos encadenados para cubrir temporalmente un mismo empleo, situación denunciada en su día por la Sección Sindical de CC.OO. de los hipermercados Alcampo, incumple el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores y supone una infracción grave.

CC.OO. ha informado que la resolución adoptada por la Inspección de Trabajo puede afectar a unos 15.000 trabajadores del comercio sólo en la Comunidad de Madrid.

Aunque la resolución probablemente va a ser recurrida por la patronal del sector, no deja de ser satisfactorio el hecho de que la Inspección reconozca que estas actitudes, que se repiten reiteradamente cada año y forman parte de la estrategia comercial de las empresas, sean consideradas como lo que son: un fraude.

Ahora hace falta que las distintas administraciones dejen de mirar para otro lado ante el abuso de estos contratos basura y acometa el grave problema de precariedad laboral que producen.

CC.OO. va a instar a todas las empresas del sector a convertir en indefinidos todos los contratos que se encuentren en esta situación.

### Humor patronal



# Juerga Flamenca

Los representantes de los trabajadores, responsables de negociar los convenios colectivos en Getronics se conocen de memoria la cantinela habitual que, año tras año, nos recitan los responsables de la compañía: "los resultados son malos,... Holanda no da más dinero,... hay que recortar gastos,... el mercado está muy mal,...". Y así, entre seguidillas, fandangos y mucho zapateado, sobre la parte social se intenta que caiga la responsabilidad del mantenimiento del empleo, de la consecución de resultados y hasta de la viabilidad de la compañía.

La parte social, apesadumbrada por tamaña responsabilidad, se apresta a hacer números, calibrar qué puede negociarse, comunicar a los trabajadores la situación de la empresa, velar por los puestos de trabajo e intentar, finalmente, cerrar un convenio lo más beneficioso para todas las partes.

Todo ello contrasta, a posteriori, con el despilfarro con el que se celebran las brillantes operaciones empresariales de la casa matriz. Si señores, auténtica juerga que, por organizada en Holanda, no es inexacto calificar de "flamenca".

Allí se juntaron, el pasado 9 de septiembre, nada más y nada menos que **11.000 personas** en una gran fiesta

para oficializar la creación del consorcio Getronics PinkRoccade. Venga, que corra el champán y suene la música, pero con la letra cambiada, que para la "juerga flamenca" no importan ni los resultados, ni la liquidez monetaria, ni el mercado, ni los problemas para mantener el empleo,...

Y allí habló el jefe de los jefes. Y se cantaron las glorias de la compañía y la nueva, implacable e imparable senda por la que circulará la nueva organización.

Y allí estuvieron cantantes de moda como Golden Earring, se relajó al personal asistente con sesiones de jacuzzi, masajes y fotografías del aura (!). La carpa donde se celebró el "acontecimiento" se convirtió en un auténtico Havana Jazz Club, que contó con la presencia del pianista Cor Bakker y su grupo, acompañado de la cantante de jazz Madeline Bell, Lils Mackintosh y Zuco

103. Para que nada faltara, mucha música disco llevada por DJ's profesionales y el apoyo ambiental de 25 pantallas de plasma. En fin, una auténtica bacanal romana en la que se materializaba lo que



algunos entienden por "reducir gastos, moderar salarios, mejorar los márgenes e incentivar al empleado en función de los resultados operativos".

Y para mayor sarcasmo, cuando volvamos a negociar el próximo Convenio, dentro de unos meses, tendremos que escuchar de nuevo la misma cantinela que el año anterior. Y nos acordaremos de la juerga flamenca... Y de la rebelión comunera, el Duque de Alba y los Tercios de Flandes.

## Ley de prevención del tabaquismo

El próximo día 1 de Enero de 2006 entra en vigor la nueva ley de prevención del tabaquismo. Con la nueva ley se prohíbe totalmente fumar en los centros de trabajo, así especificado en su artículo 7.a.

De como se aborde este problema en las empresas se derivarán consecuencias para el éxito o el fracaso de la lucha contra el tabaquismo, así como de los conflictos o tensiones que se produzcan en caso de un abordaje puramente individual y moralista.

El Ministerio de Sanidad y Consumo cifra en 53.000 muertes al año atribuidas al tabaquismo. Desde CC.OO se propone intervenciones en las empresas que contengan tres aspectos fundamentales: **prevención, asistencia y participación.**

En los centros de trabajo debe conseguirse la convivencia de fumadores y no fumadores (estableciendo con claridad la primacía del derecho a respirar un aire limpio), dejando actuar como instrumento regulador a la negociación

entre las partes. Una estrategia preventiva debe completarse con la dimensión asistencial, proponiendo la inclusión de tratamientos antibacoco de eficacia probada en la relación de productos financiados por la sanidad pública.

Desplegar una estrategia educativa y formativa constituye un elemento fundamental, con la inclusión de mediadores clave en el ámbito laboral en los servicios de prevención, la dirección de las empresas y la representación sindical.

### Teorema de Dilbert sobre el salario

Los analistas y programadores nunca pueden ganar tanto como los ejecutivos.

Este teorema, aunque no lo crean, puede demostrarse matemáticamente a partir de los siguientes dos postulados con los que seguramente estarán de acuerdo:

Postulado número 1: El conocimiento es poder.

Postulado número 2: El tiempo es dinero.

Todos conocemos el siguiente axioma:

*Poder (o potencia) = trabajo / tiempo*

Como conocimiento = poder

Entonces: *conocimiento = trabajo / tiempo*

Si tiempo = dinero

Entonces: *conocimiento = trabajo / dinero*

Resolviendo la ecuación para "dinero" obtenemos:

**dinero = trabajo / conocimiento**

Así, si "conocimiento" tiende y se aproxima a cero, entonces dinero tiende a infinito independientemente de la cantidad de trabajo hecho.

**DEMOSTRADO: Cuanto menos sepas, más ganarás** (y viceversa, que es lo que queríamos demostrar)

# Campaña de visitas a trabajadores desplazados

La Sección Sindical de CC.OO. ha reanudado sus visitas a compañeros desplazados en las oficinas de los clientes, tal y como ya se había llevado a cabo tiempo atrás.

En esta ocasión se pretende que el plan de visitas sea sistematizado y con una continuidad en el tiempo, ya que nuestro objetivo es estar cerca de nuestros compañeros que, en demasiadas ocasiones, se encuentran desconectados de la realidad de la Empresa y que sienten, en palabras de muchos de ellos, una cierta sensación de desamparo, de la cual, una vez más la responsabilidad es de los gestores, capataces y capatacillos de esta Empresa, que deben tener otras cosas muchísimo más importantes y trascendentes que hacer que estar cerca de los que verdaderamente mantienen este negocio.

Para ello, se ha diseñado un Protocolo de Visitas, elaborado por esta Sección Sindical, y que ha merecido la aprobación de la Agrupación de Nuevas Tec-

nologías de COMFIA-CC.OO. que piensa adoptarlo como estándar para que sea utilizado por el resto de Secciones Sindicales de nuestro sector, cuyos compañeros desplazados se encuentran en muchas ocasiones, en similar situación (de desamparo), que los nuestros.

Se trata en dicho Protocolo, básicamente, de establecer las pautas de cómo debe desarrollarse una visita a un centro de trabajo, con los aspectos logísticos que hay que abordar y superar previamente, y con el guión de las visitas, que fundamentalmente se centra en proporcionar a los trabajadores información sobre la situación de nuestra Empresa en todos los aspectos, incluido el sindical, y después recabar información de cómo se encuentran en dicho centro, sus problemas, inquietudes, etc...

La Dirección de RR.HH. nos facilita, más o menos cada trimestre, más o menos puntualmente, la información a la que le obliga la Ley, del número de per-

sonas de Getronics que se encuentran desplazadas fuera de nuestras oficinas, con la dirección del centro en cuestión. Pero a pesar de alguna reciente resolución de la Inspección de Trabajo, lo que no nos facilita es el nombre de alguna persona de Getronics con quien ponernos en contacto en cada centro.

Evidentemente no quieren ponernos fácil la tarea, lo que parece indicar que no les gusta demasiado.

Es por ello que debemos recurrir a otros métodos para conseguir ponernos en contacto con algún compañero que nos ayude a concertar la reunión. Y queremos aprovechar el anuncio en este Boletín del nuevo impulso que vamos a dar a las visitas para solicitaros que, si estáis interesados en que vayamos a vuestro centro, os pongáis en contacto con nosotros a través del correo electrónico [getronicscp@comfia.ccoo.es](mailto:getronicscp@comfia.ccoo.es) y a la mayor brevedad posible y con toda discreción recibiréis noticias nuestras.

## Ya funciona la Comisión Estatal Paritaria de Formación

Esta comisión está formada por 4 miembros (2 de la representación empresarial y 2 de la representación de los trabajadores y trabajadoras). Esta comisión debe recibir, con anterioridad a su ejecución, los planes de formación de la compañía y emitir un informe que recoja la opinión sobre los mismos.

La comisión debe velar para que la formación sea una herramienta para el desarrollo profesional de los Trabajadores y Trabajadoras, mejor adecuación al puesto de trabajo, estar orientada al enriquecimiento de competencias profesionales, que posibilite una mayor proyección y posibilidad de promoción y fomentar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación. Así mismo,

hará incapié en el cumplimiento del art. 7.2 del convenio, que recoge el compromiso de la empresa a que las acciones formativas que solicite, se realicen dentro de la jornada laboral. También realizará el seguimiento del desarrollo de las acciones formativas.

La primera reunión de la comisión sirvió para que los representantes de los trabajadores presentaran a la parte empresarial un borrador de las normas de funcionamiento que, desde entonces, está siendo evaluado; constatar la existencia de un gran colectivo excluido de los planes de formación; dar publicidad a la creación de la comisión y generar un buzón para que dicha comisión sea accesible a todos.

## El mobbing puede dar derecho a indemnización

La actitud empresarial de persecución (mobbing) contra uno de sus empleados justifica que el trabajador pueda rescindir su contrato con derecho a una indemnización equivalente a la del despido improcedente, según una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha.

La empresa, dedicada a la seguridad, rebajó a la categoría de auxiliar a su jefa de administración, que llevaba ocupando ese cargo desde hacía cuatro años. Alegó para ello "no asumir correctamente las obligaciones y responsabilidades propias del cargo" y, poco después, la trabajadora causó baja diagnosticada como "ansiedad mobbing".

A partir de ese momento empieza a sufrir comportamientos hostiles por parte de la empresa: el impago de la prestación por IT; el retraso en más de dos meses del pago de los salarios; órdenes de la gerente para que la trabajadora cobre en último lugar; gritos y palabras mal sonantes; o la realización de apuestas entre los empleados relativas al peso de la trabajadora a iniciativa del administrador único de la empresa.

Todas estas acciones hostigadoras tienen la suficiente "gravedad y culpabilidad" para que se justifique la resolución del contrato de trabajo con derecho a indemnización según la sentencia citada

**CC.OO.**

**Comisiones  
Obreras**

**Sección Sindical de Getronics**

**contacta con nosotros a través de**

**Correo electr.: [getronicscp@comfia.ccoo.es](mailto:getronicscp@comfia.ccoo.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)**