

La Sección

Boletín de la Sección Sindical de CC.OO. de Getronics # Número 13 # Febrero de 2006

El Convenio... como siempre

El pasado 1 de febrero se constituyó la Mesa de Negociación del Convenio 2006. Como primera novedad respecto a años anteriores se acordó la reducción de los miembros de la parte social de 12 a 9 miembros. Esta era una petición añeja de la Parte Económica que la fundamentaba en ahorro de costes, viajes, etc. En vista de que en años anteriores este tema había retrasado el inicio de las negociaciones, y como muestra de buena voluntad, la Parte Social accedió -por este año- a la citada reducción. Para CC.OO. ello significaba la pérdida de dos miembros en la Mesa, siendo el tercero al que le afectaba la reducción correspondiente a U.S.O.C.

Pese a ello, y en aras de los motivos arriba indicados, la Sección Sindical de CC.OO. aceptó la petición de la Dirección. Por tanto, en la nueva Mesa, los 9 miembros de la Parte Social quedan de la siguiente manera: CC.OO. (6 miembros), U.G.T. (2 miembros y LATGES (1 miembro).

Otra novedad significativa respecto a años anteriores es el interés expresado por la Dirección de negociar un Convenio a más de un año. Concretamente se dijo que la idea era un Convenio plurianual de 3 años. Es decir, que el hipotético Convenio estaría en vigor hasta el fin de 2.008. Fecha ésta que para esta Sección Sindical es bastante significativa, como luego explicaremos. Y para terminar con las novedades, la Dirección parece tener una notable prisa por empezar y terminar la negociación del Convenio. Todo lo contrario de las tácticas dilatorias de otros años.

Que precisamente el año en que Getronics España Solutions ha presentado las peores cuentas de resultados de los últimos años, con un EBITA que se ha quedado en poco más del 21 % de lo presupuestado, la Dirección tenga prisas en cerrar el Convenio, y además firmarlo para tres años es, como mínimo, peculiar.

Además, 2008 es un año que, para la Sección Sindical de CC.OO. está marcado con rojo en el calendario, dado que en ese año finaliza la amortización del Fondo de Comercio, del cual se va amortizando cerca de 8 millones de euros anuales, que son, en gran parte los culpables de las pérdidas que arroja la compañía cada año. Pues bien, en 2.008 se finaliza la amortización de dicho inmovilizado inmaterial, que constituía de alguna manera la valoración por parte de Getronics de la adquisición que realizó del Grupo CP. Podría pensarse que a partir de ese momento la matriz ya hubiese obtenido de su filial todo lo que pretendía. La pregunta inmediata es: ¿y después, qué?

Las negociaciones comenzaron con la habitual exposición por la Parte Social de la plataforma consensuada entre todos los grupos y la también habitual letanía de NOES por parte de la Parte Empresarial a prácticamente todas las peticiones. Lo normal, vamos.

Al llegar al meollo de la subida salarial, tras los tira y afloja de costumbre, la Parte Social puso encima de la mesa su última postura de exigir el mantenimiento del poder adquisitivo, traducido en

Preocupados

Preocupados por la marcha de la empresa, el pasado día 6 tuvimos una reunión en la sede de CC.OO con un asesor económico del sindicato. El objetivo era que nos ayudase a interpretar partidas que se reflejan en los balances de la compañía así como una opinión autorizada sobre la marcha de la empresa partiendo de los datos económicos de los últimos cuatro años.

(Pasa a la página siguiente)

subida del IPC previsto y cláusula de revisión salarial a finales de 2006 en base al IPC real.

Este nuevo sacrificio por parte de los representantes de los trabajadores de renunciar al



(Pasa a la página siguiente)

(viene de la primera página)
poder adquisitivo perdido los últimos años, en aras de la superación de la difícil situación de la Empresa, a pesar de ser conscientes de que en nada puede ser achacable a los trabajadores, no fue valorado una vez más por la Dirección, fiel a su línea de que todo el esfuerzo debe ser soportado por los trabajadores.

Y en consecuencia, la Dirección planteó la oferta económica cuyo contenido y diferentes interpretaciones todos conocéis por los distintos comunicados enviados por las partes Social y Económica de la Mesa. Por dichos comunicados, sabréis que la negociación del Convenio se halla bloqueada, dado que no podemos admitir que parte de nuestro poder adquisitivo dependa de criterios cuya elaboración es exclusiva de la Dirección. Sólo pedimos seguir cobrando LO MISMO que el año anterior en euros constantes.

Y es que, no sólo la elaboración de esos criterios, sino el propio cumplimiento del EBITA que unilateralmente presupuesta la Dirección se ve condicionado por elementos ajenos a la acción de los trabajadores. Como prueba, tenemos los tremendos gastos corporativos repercutidos por Holanda, los enormes costos de la subcontratación desbocada para atajar una nefasta gestión de proyectos, etc. etc...

Por tanto, que la Dirección garantice el poder adquisitivo de los trabajadores sin condiciones, y después, si quieren hablar de fórmulas para INCREMENTAR dicho poder adquisitivo, estamos absolutamente abiertos a exprimir nuestra imaginación para colaborar a encontrar cualquier fórmula para ello.

Por muy quimérica, mágica o esotérica que sea. Seguiremos informando.

Aún estas a tiempo...

Afiliate!



Preocupados

(viene de la primera página)

Como sabéis, estos balances reflejan pérdidas en los últimos tres años y hay partidas en ellos que no tenemos claro, tales como:

- La amortización de un fondo de comercio de gran importe que absorbe, anualmente, cerca de 8 millones de euros.
 - Gastos que se cargan a las subsidiarias desde Holanda por servicios comunes, que están teniendo un impacto muy negativo en los resultados de GES.
 - Inclusión de partidas (p.e. amortización del fondo de comercio o el pago de indemnizaciones por despido) impactando negativamente en los resultados operativos y, por extensión, en la negociación de la subida salarial.
 - Préstamos con entidades financieras que no sabemos a qué obedecen, etc.
- Tampoco entendemos como una empresa, que año tras año no consigue sus objetivos económicos, realiza nuevas incorporaciones, duplicando pues

tos de dirección como recursos humanos, dirección financiera y otros nuevos fichajes, todos ellos de altas remuneraciones, que naturalmente contribuyen a añadir mas costes a nuestra actividad.

En definitiva, estamos muy preocupados. Lamentablemente, hay señales que podrían dar lugar a pensar si detrás de todo esto no hay alguna jugada inconfesable que pueda afectar al conjunto de los trabajadores.

Si a todo ello unimos una continua generación de rumores, nada tranquilizadores, creemos que va siendo hora de que la Dirección tome las decisiones oportunas que devuelvan la tranquilidad a los trabajadores y aclaren en la medida de lo posible las dudas que suscitan los números que ellos mismos presentan.

De todas formas, esta Sección Sindical tiene prevista una nueva reunión con los economistas de CC.OO. cuando tengan analizado a fondo los balances, de lo cuál, daremos cumplida información a través de esta publicación.



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

día@día

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

Humor patronal



Proyecto LYRA versus EBITA

En estos momentos, cuando la Dirección de Getronics realiza propuestas de revisión salarial ligadas a resultados operativos: EBITA, no está de más que echemos un vistazo a alguno de los proyectos donde las pérdidas se acumulan ilimitadamente.

Es por muchos sabido, que parte de la mejora que se pretende para los objetivos de 2006, sobre los malos resultados de 2005, vienen establecidos por la determinación de erradicar los denominados "over runs", es decir, proyectos en pérdidas o de bajo margen. Esta es una apuesta decidida que nuestro consejero delegado Emilio Yoldi viene repitiendo, reunión tras reunión, para alcanzar los objetivos de EBITA para 2006.

Después de mantener una reunión con un nutrido grupo de compañeros y compañeras del proyecto LYRA BBVA, nuestra impresión es que estamos aun muy lejos de conseguir eliminar, o como mal menor, atenuar, como pretende la Dirección, los citados "over runs".

Por no extendernos demasiado, citaremos algunas de las circunstancias que han llevado al proyecto LYRA a liderar la lista de los TOP pérdidas en Getronics, que a 2 meses del arranque

llevaba 8 meses de retraso, y que dudamos NO vuelvan a reproducirse en el futuro en otros proyectos, lastrándolos a situaciones semejantes:

- Proyecto mal valorado inicialmente, lejos del volumen y alcance reales.

- Una baja comunicación entre los responsables del cliente y los responsables de Getronics.

- Cambios constantes en los requerimientos de un cliente con las ideas poco claras, provocando cambios constantes en los funcionales, asumidos sin más. Programación sin funcionales acabados.

- Rotación excesiva en mandos y técnicos. Fuga de conocimiento. Cortoplacismo. Falta de planificación y escasa comunicación con el grupo de trabajo.

- Expectativas de cumplimiento comunicadas al cliente distintas (a la baja) de las indicadas por los técnicos a sus responsables.

- Esfuerzos improductivos por su extensión en el tiempo. Puntas de hasta 90 personas trabajando en el proyecto: ingobernable.

Como os decíamos antes, no queremos extendernos y paramos aquí.

Seguramente a muchos os suenan algunas de las deficiencias aquí señaladas. No son nuevas. Algunas, son parte de la cultura que los clientes practican, gracias a la complacencia de este sector de servicios que, lejos de cobrar aquellos cambios que generan desviaciones sobre lo planificado, los asumen sin más, muchas veces por miedo a la pérdida del cliente. Y al final de la cadena estamos los trabajadores y trabajadoras que aun haciendo bien nuestro trabajo, tenemos que correr con los GASTOS EXTRA ASUMIDOS por la Dirección de Getronics en la gestión de los proyectos.

Y para colmo, lejos de asumir responsabilidades, algunos se han dedicado a valorar (PMP) negativamente (no sabemos si para enjuagar las suyas) a compañeros que han sido invitados a abandonar el proyecto. Pero ¿donde están los verdaderos responsables de este desaguado?, al parecer resulta que, al final, como siempre, serán los técnicos los que asuman, de nuevo, el coste de este. Moraleja: se evitarán los "over run" y para ello los técnicos se motivarán...

Menos EBITA y más Gestión.

Incentivos que desincentivan

Hace ya casi veinte años que algunos representantes de los trabajadores, que proveníamos de Olivetti, emprendimos una lucha al objeto de buscar una regulación, objetiva y negociada, con la Dirección, para disponer de unos incentivos realizables.

Los incentivos, compañeros y compañeras, forman parte del salario, y deben estar vinculados a nuestro quehacer diario, a elementos objetivos que midan nuestra productividad, parece lógico, esto nadie lo cuestiona. Pero los parámetros que regulan dicha objetividad deben cumplir con ciertos requisitos básicos que posibiliten su obtención:

- Que tengan que ver con la actividad propia del trabajador.

- Que sean perfectamente medibles y no sujetos a valoraciones.

- Que sean alcanzables en comparación con resultados anteriores, volúmenes aceptables y no estimaciones lejos de la realidad.

Pensábamos entonces, como pensamos aún ahora, que una parte tan importante del salario (10 % al 25 %) de estos trabajadores, no podía ser objeto de la arbitrariedad mas absoluta por arte de la Dirección, como ocurre año tras año, distorsionando además con ello el equilibrio de la misma

negociación colectiva "una parte importante de tú subida no está en la mesa del Convenio, sino que la sigo manejando yo a mi antojo".

A raíz de las repetidas denuncias a la Inspección de Trabajo, y después de que los diferentes Inspectores hubieran dictaminado que toda empresa tiene la obligación de negociar con los representantes de los trabajadores: primas, incentivos, etc, basándose en el artículo 41 del ET, la Dirección de la empresa accedió a sentarse a discutir sobre estos aspectos. Pero aún así en esas contadísimas ocasiones, en ningún momento tuvo la pretensión ética normal de todo negociador de llegar a algún acuerdo.

En este momento nos encontramos ante una situación que se repite. Ya hemos tenido el acto previo obligado de conciliación en el SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje), acto que como ya presentíamos nos ha llevado a firmar un acta de desacuerdo. Estando pues obligados a presentar demanda de Conflicto Colectivo por la modificación unilateral de los incentivos del año 2005.

Todos los grupos sindicales estamos unidos en esta acción, confiando en que los jueces nos den la razón y obliguen a la empresa a negociar un ACUERDO DE MINIMOS que regule indefinidamente nuestros incentivos.

Formación: el pacto imposible

Después de manifestar reiteradamente nuestra disconformidad a los Planes de Formación presentados por la compañía, nos hemos decidido a presentar un informe negativo sobre este tema.

Nuestro principio negociador siempre ha sido que la formación favorezca tanto a la empresa como al trabajador y, en este sentido, nuestra aspiración es la aplicación del convenio en lo relativo a que la formación se efectuará dentro de la jornada laboral. La situación actual es de sobras conocida: la formación va íntegramente a cargo de los empleados. En este aspecto, sin descuidar otros, nuestras discrepancias son:

- No se incluyen cursos para amplios colectivos de trabajadores.
- Baja dedicación horaria.
- No enriquece la formación profesional ni posibilita la promoción.
- No se obtienen certificaciones reconocidas por el mercado.
- No se prevén acciones sobre colectivos prioritarios (mujeres, discapacitados, mayores de 45 años...)
- Reactivar y dotar de más contenidos a la comisión paritaria de formación para:
 - o Conocer las necesidades reales de la plantilla
 - o Valorar las acciones formativas existentes
 - o Concretar los colectivos a formar y los criterios de selección.
 - o Revisión y seguimiento del Plan de Formación.
 - o Impulsar programas formativos destinados al reciclaje profesional de los empleados que lo necesiten.

Por un lado la empresa dice que cree firmemente en la formación pero los hechos son:

- La práctica totalidad de la formación es en horario extralaboral sin ofrecer contraprestación.
- La realización de la formación en horario extralaboral dificulta la igualdad

de oportunidades de aquellos empleados con obligaciones familiares que no pueden conciliarla con el desarrollo profesional.

- El catálogo de cursos es extenso, pero inadecuado a las necesidades.
- La calidad de los cursos es deficitaria, no aporta valor.
- La empresa considera erróneamente que la formación no es restrictiva. Recordemos que esto es manifiestamente incierto y que si algún empleado se encuentra en alguna problemática en este sentido le recomendamos que se dirija a nosotros.

Todo esto demuestra la importancia estratégica que la dirección otorga a la formación: nos tiene ocupados todo el día, durante la jornada laboral para hacer crecer la compañía y dedicando el tiempo particular (sin contraprestación) a la formación para poder, además, cobrar el Forcem. No nos extraña que a la Dirección no le interese acatar los compromisos a los que ella misma se comprometió a la firma del convenio, ya que le va muy bien que las cosas continúen como están.

Lamentamos nuevamente la actitud de la Dirección e invitamos a toda la plantilla a revisar su posición respecto a este tema.

Desde la Sección Sindical de CCOO haremos un análisis crítico de los diferentes cursos que os haremos llegar y estamos abiertos a todas las opiniones que nos podáis facilitar ya que nuestro propósito continúa siendo **MEJORAR LA FORMACIÓN DE GETRONICS Y PROCURAR UNA COMPENSACIÓN JUSTA A LOS QUE LA REALIZAN.**

Elecciones en Tarragona

El pasado mes de enero se celebraron las elecciones sindicales en el centro de Tarragona. Para un Comité de 5 miembros, sólo se presentó una única lista formada por 9 candidatos de CC.OO.

El resultado de la votación fue: de un total de 74 empleados votaron 50 (67.56% de participación):

- 44 votos CC.OO. (88,0 %)
- 5 votos en blanco (10,0 %)
- 1 nulo (2,0 %)

Felicitar a los compañeros de Tarragona por conseguir un respaldo tan importante de los trabajadores del citado centro.

Las sillas

La empresa incumple el punto 8.3. del convenio colectivo, "La empresa observará las medidas de seguridad y salud establecidas en el R.D. 488/1997 de a14 de abril y demás normativa aplicable, al objeto de que las condiciones y modos de trabajo no alteren a la salud del trabajador".

R.D. 488/1997 Asiento de trabajo:

-El asiento de trabajo deberá ser estable, proporcionando al usuario libertad de movimiento y procurándole una postura confortable.

-La altura del mismo deberá ser regulable.

-El respaldo deberá ser reclinable y su altura ajustable.

Queda claro que muchas de nuestras sillas no cumplen con el R.D. 488/1997, de hecho la empresa lo reconoce, pero se niega a sustituir las, por otras que cumplan con la normativa y con lo que dice nuestro convenio colectivo.

La única justificación que nos dan es que tienen un stock muy grande de sillas 'malas' y quieren que se agoten; pero no nos dan ningún tipo de información: de porque tenemos este tipo de sillas ni que cantidad; cuantas tenemos que sean 'legales' cuanto costaría cambiarlas.

Además a los 'privilegiados' que tienen 'buenas' sillas que las cuiden bien, porque cuando necesiten cambiarla, le pondrán una de las del 'stock', aumentando los riesgos para su salud.

Seguramente la empresa piensa que trabajando más 'incómodos' tendremos más, quizás deberíamos trabajar de pie, ó por turnos. Quizás quieran agotarnos antes a nosotros que a las sillas...

CC.OO.

**Comisiones
Obreras**

Sección Sindical de Getronics

contacta con nosotros a través de

Correo electr.: 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)