

La Sección

Boletín de la Sección Sindical de CC.OO. de Getronics # Número 14 # Abril de 2006

Un Convenio para tres años

A pesar de las dificultades que se presentaban en la negociación del convenio de este año, en la que la parte social apostaba por garantizar el IPC real, finalmente se consiguió un principio de acuerdo.

Ciertamente, el IPC real quedaba supeditado en una parte (20% para 2006) a la consecución de los resultados de ingresos previstos por la compañía, pero también es cierto que se obtenían, por otro lado, una serie de beneficios sociales y una subida en el plus transporte que compensaban, en cierta manera, la incertidumbre de ese porcentaje variable, porcentaje que además, se vería reducido en los siguientes dos

años de vigencia del nuevo convenio.

Pese a todo y teniendo en cuenta que el marco de negociación impuesto por la Dirección difería cualitativamente de la plataforma presentada por la parte social, se decidió someter a referéndum el preacuerdo para que, en última instancia, fueran los trabajadores los que soberanamente aprobaran la firma del preacuerdo. Así lo reflejaron las asambleas y votaciones que se realizaron en todos los centros de trabajo.

Finalmente, el pasado 30 de marzo se firmó el nuevo Convenio de GES, cuyo cuadro resumido presentamos a continuación:

Apartado	Convenio 2005	Convenio 2006	Observaciones
1.3 Plazo de Vigencia	Un año	Tres años: 1 de enero de 2006 a 31 de diciembre de 2008	
1.8 Comisión de Interpretación / Vigilancia		<ul style="list-style-type: none"> Se define una Comisión de Revisión del Convenio con las mismas características de la Mesa de Negociación. El representante que correspondía a UGT pasa a LATGES-CGT ante la falta de firma de los primeros. 	Con esto se garantiza la posibilidad de revisar cualquier aspecto del convenio durante los 3 años de vigencia, de modo que éste no resulte invariable. De hecho, en varios de ellos, como calendario y otros, está explícitamente indicado.
2.1 Calendario y Jornada laboral		<ul style="list-style-type: none"> Este año, la jornada continua comienza el 29 de mayo. Los días de compensación se podrán tomar según determine el trabajador y su responsable en un 50%, salvo que exista un acuerdo entre ambos en otro sentido. 	El segundo punto fue acordado en una reunión de la Comisión de Interpretación del Convenio 2005.
2.2 Turnos 7 x 24		Se incluye el número máximo de horas anuales.	
2.3 Vacaciones	1 día a los 15 años 3 días a los 18 años 4 días a los 21 años	Se explicita que el cambio de las vacaciones dentro del periodo de las mismas requiere la aceptación del trabajador. A los 14 años de antigüedad, 1 día. A los 16 años de antigüedad, 2 días.	El resto sigue igual.
2.4.1 Tabla de permisos		Inclusión del literal "Unión Legal" en la columna "Boda".	Con esto se equipara Boda con Unión Legal.
2.4.7 Lactancia de hijo	<ul style="list-style-type: none"> La reducción de jornada debe ser de al menos 2 horas para tener garantizado el horario continuado. Acumulación de horas en 12 días de permiso. 	<ul style="list-style-type: none"> Se equipara la reducción de jornada con las descritas en el punto 3.5.1, por lo que a partir de una hora de reducción se podrá optar por horario continuado. Acumulación de horas en 14 días. 	
2.4.11 Permiso anual sin sueldo		Se especifica que se pueden tomar dos consecutivos, uno a final de año y otro a comienzo del siguiente.	Acuerdo de la Comisión de Interpretación
2.5 Excedencias		Consejo de preaviso antes de la reincorporación.	Es sólo un consejo, pero bastante recomendable.
3.1 Sueldos y Salarios	Se establece el tope de 42.000€ para obtener la subida de 590,05€ más el 0,43% de la suma de sueldo y trienios. Retroactividad a 1 de enero.	Subida salarial basada en fórmula de salario riesgo (parte fija más parte variable, con reparto progresivo) tomando como referencia el IPC y por tramos actualizables según IPC. Retroactividad a 1 de enero. Abono de anticipo y regularización a principios del siguiente ejercicio.	Parece más complicado de lo que realmente es.
3.2 Tablas salariales	Acuerdo de adoptar las del Convenio del Sector o definir unas propias antes de abril de 2006	Como consecuencia del retraso en la negociación del Convenio Sectorial, se constituye una Comisión que definirá las tablas antes del 30 de junio si no hay antes acuerdo en la citada negociación.	

(Continúa en la pág. siguiente)

3.5 Premio especial por resultados		Basado en EBITA y la parte no consolidable de la parte variable de la fórmula de incremento salarial.	Incentivos para todos, independientes y adicional a los existentes en la actualidad.
3.6 Antigüedad		Incremento del importe de los trienios y fórmula de actualización anual con porcentaje máximo de incremento salarial.	
3.7 Disponibilidad y Guardias		Nuevo redactado que recoge buena parte de los acuerdos de EDS y Cap-Gemini en este aspecto.	Se recomienda su lectura detenidamente. Prácticamente ha cambiado todo el redactado de la modalidad "Por llamada".
3.8 Plus de disponibilidad		Revisión anual del importe con porcentaje máximo de incremento salarial	
4.1.1 Subvención Comida		Revisión anual del importe con porcentaje máximo de incremento salarial	Aunque este año permanecen los mismos valores, se introduce la actualización a partir del próximo.
4.1.2 Plus Transporte	919€ anuales.	Incremento de 133€ anuales. Abono diferido de los atrasos correspondientes a los 3 meses transcurridos.	Incremento de un 14% del valor anterior.
4.2 Importes de locomoción y dietas		Incremento de casi todos los importes y revisión anual de los mismos con porcentaje máximo de incremento salarial	Similar al anterior.
4.3 Régimen normativo para los desplazamientos	4 días	5 días de permiso por cada 3 meses de desplazamiento ininterrumpido	
4.4 Precio del kilómetro	Incremento de precios y revisión semestral en función de las variaciones del coste del carburante según página www.km77.com	Inclusión de fórmula propia. Se recogen los precios revisados a 1 de enero	
SECCIÓN 5ª. Beneficios Sociales		<ul style="list-style-type: none"> Incremento de todos los importes, salvo ayuda nupcialidad. Cláusula de revisión anual en todos los importes. 	Con la cláusula de revisión, ningún importe estará congelado por el hecho de tener un Convenio a 3 años.
5.3.1 Reducción de jornada		El trabajador podrá elegir horario continuado si así lo desea	En determinados casos, para optar a horario continuado había que reducir dos o más horas.
5.11 Ayuda por Nacimiento		200€ por hijo	
6.2 Faltas		<ul style="list-style-type: none"> Fumar en las instalaciones de la Empresa. No comunicar baja y/o alta por I.T. según se establece legalmente (baja en los 3 días y alta en las 24 horas siguientes a producirse el hecho). 	<ul style="list-style-type: none"> En aplicación de la reciente ley anti-tabaco. Lógico y razonable. Se están produciendo abusos en este sentido.
9.2.2 Acceso al correo electrónico		Adaptación del redactado a la reciente sentencia del Tribunal Constitucional.	¡Por fin!

Constituida la Agrupación Estatal de Tecnologías de la Comunicación y la Información de CC.OO.

El pasado día 31 de Marzo se celebró en Madrid el Congreso constituyente de la Agrupación Estatal de Tecnologías de la Comunicación y la Información "TCI", que nace con más de 3.800 afiliados y 725 delegados que representan a 120.000 trabajadores de todo el estado.

Este plenario contó con la participación de 88 asistentes, de los cuales 63 fueron delegados por su territorio o su sección sindical en representación de 9 Comunidades autónomas y 30 empresas del sector.

El Congreso se inició con la intervención del Secretario General de COMFIA-MADRID, Francisco López, que resaltó el crecimiento vertiginoso que está teniendo este sector dentro de la sociedad, y en concreto, dentro de CC.OO.

Durante la reunión, el Coordinador Estatal para el sector de las empresas de tecnología de la comunicación e información, Pedro Molina, presentó para su debate y discusión el documento de propuestas de actuación para la Agrupación. Este documento fue elaborado con los objetivos que las distintas Secciones Sindicales y Territorios habían transmitido a la Federación y que recoge las demandas e inquietudes manifestadas por los trabajadores y trabajadoras del sector: formación, jornada, disponibilidades, conciliación e igualdad, derechos sindicales, etc.

En este plenario se eligió una ejecutiva que integra a los territorios con agrupaciones ya creadas y a las secciones sindicales estatales con mayor implanta-

ción, siendo elegidos los siguientes miembros: Jordi Bernadas, Manuel Cabrera, María José Filter, María Jesús García, Carlos Giménez, Eduardo Jiménez, Javier Jiménez, Jordi Saladie, Javier Urdiales y Javier Valiente.

Así mismo, fue elegido como Secretario General de la agrupación Juan Carlos Marco, que hasta este momento venía desarrollando las tareas de Secretario General de la S. Sindical de Atos Origin y portavoz de la mesa negociadora del convenio de planificación.



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/>

...Y También PREOCUPADOS

De forma paralela a la preocupación, interés y seriedad con que la Sección Sindical de CC.OO. sigue la evolución de las cuentas de nuestra compañía, lo estamos haciendo con los de la matriz holandesa. Y si en el anterior número de LA SECCION decíamos estar preocupados por los resultados de la filial, por lo que respecta a la multinacional no podemos decir otra cosa que "es más de lo mismo".

Por comunicaciones internas de nuestro Consejero Delegado, notas oficiales de la Dirección en Holanda y demás artículos aparecidos en prensa, todos sabréis a estas alturas que los resultados de la compañía arrojan una reducción de los beneficios de un 92,8% respecto a los de 2004. Y este espectacular descenso se produce a pesar de que los ingresos han aumentado un 23% y de que el Resultado Operativo (el de nuestro negocio), se ha elevado en más de un 18%.

¿Dónde está el problema entonces?

En las comunicaciones anteriormente citadas, así como en la prensa, se nombran tres factores "excepcionales" (sic) como responsables de estos resultados:

- Gastos de adquisición/integración de PinkRoccade.
- Pagos a Accionistas Preferentes
- Pérdidas en Italia

El tono de dichas comunicaciones tendía a hacer especial énfasis en este último punto. Las pérdidas "inespera-

das" (sic) en Italia han tenido como consecuencia inmediata la dimisión de los directivos de esa filial y la venta de la misma, de la cual ya os hemos informado desde esta Sección Sindical.

La cuestión es que, sin entrar en el fondo del asunto de por qué se ha podido llegar a esa situación en Italia, un primer análisis de las cuentas nos dice que esto no parece exactamente así.

Siguiendo con nuestra línea de prudencia y rigor, someteremos nuestras dudas sobre estas cuentas y las cuentas mismas, al asesor económico de CC.OO. que ya está trabajando sobre las cuentas de la filial, para de esa manera poder tener una perspectiva global. De las conclusiones de este experto os informaremos puntualmente.

No obstante esto, insistimos en que de la primera impresión de las cuentas se deduce que el impacto del tema italiano no ha sido tan importante como parece que se nos quiere hacer ver.

Comparando el epígrafe de "pérdidas por operaciones discontinuas" del 2005, donde se refleja el "tema italiano" con el mismo del año 2004 se observa que el incremento de dichas pérdidas es de sólo un 6%... y por tanto de ninguna manera esta partida es la mayor responsable del descalabro global.

Por el contrario, la partida de "pérdidas financieras" arroja un incremento interanual de casi un 174%!

Por tanto, se deduce fácilmente que, sin restar importancia a las pérdidas provocadas por Italia, la diferencia enorme en los resultados se ha debido a los otros dos factores en mucha mayor medida.

Que la adquisición de PinkRoccade y sobre todo esos "llamativos" Pagos a Accionistas Preferentes hayan provocado casi la totalidad del descenso del 92,8% en los beneficios nos devuelve al título de este artículo: PREOCUPACION.

Como es nuestra obligación, seguiremos analizando con rigor y con las ayudas externas que nos brinda el Sindicato la evolución de estas cuentas, así como los de nuestra Compañía. De todo ello seréis puntualmente informados.



Pago a accionistas preferentes y un 174% de pérdidas financieras... Mientras tanto, el empleo de 2000 compañeros en Italia está en peligro. Esto es Gestionics y lo demás maldad de los sindicalistas!

Chirac retira el 'contrato joven' ante las movilizaciones

Humor patronal



No es por criticar, pero empezaste aquí hace dos días y ya llevas tres semanas de retraso respecto a la planificación.

El presidente francés, Jacques Chirac, ha decidido sustituir el Contrato de Primer Empleo (CPE) por una serie de normas para la promoción laboral de jóvenes de escasa formación, lo que representa un triunfo de las movilizaciones de los estudiantes y los sindicatos franceses que contrasta con las actitudes que se observan generalmente en nuestro país.

CC.OO. ha mostrado su apoyo a las movilizaciones de la juventud francesa en contra de una modalidad flexible de contratación que imposibilita el pleno ejercicio de los derechos laborales a los trabajadores y trabajadoras; y que a medio plazo debilitará aun más las relaciones laborales de los jóvenes, emplazándolos a una situación de extrema debilidad ante el mercado laboral.

A pesar de las iniciativas europeas (como la Estrategia Europea de Empleo, la de Lisboa y el Pacto Europeo por la Juventud) observamos que los Estados miembros están apostando por políticas de empleo perjudiciales para la emancipación juvenil.

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:

"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 porque 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.

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)