

La Sección

Boletín de la Sección Sindical de CC.OO. de Getronics # Número 15 # Junio de 2006

Obligüemos a respetar el horario de verano

El vigente XIV Convenio Colectivo Estatal de empresas consultoras de planificación, empresas de servicios de informática y de estudios de mercado y de la opinión pública, dice literalmente en su artículo 21.6 lo siguiente: *"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 cómputo de las horas trabajadas mensualmente, se respetarán las existentes en su empresa de origen."*

Es evidente que para los trabajadores de nuestro sector esta situación de estar "desplazado a otra empresa" nos resulta más que familiar. Y aunque el texto anterior parece claro y meridiano, no parece estarlo tanto para muchas de las empresas, ni para las "clientes" donde prestamos nuestros servicios, ni tampoco para las contratistas (normalmente nuestras empresas), siempre sumisas ante el "cliente".

Y es en estas fechas de verano, cuando en los centros de trabajo de nuestros "clientes" se realiza la jornada reducida de verano, cuando se agudiza el problema por la pretensión de dichos "clientes", de que nuestros trabajadores no puedan realizar dicha jornada, ya que interpretan que lo que rige es el horario del cliente, entendido siempre como "horario del servicio"... o sea un horario a la carta.

Siempre hay "clientes" que se destacan cada año. Este verano de 2.006 el "cliente ejemplo" que más ruido está haciendo es el Banco Popular, que pretende aplicar a los trabajadores de empresas de servicio el famoso artículo 25.4 del Convenio de Banca, referente a los servicios de Dirección, en su centro de la calle Luca de Tena en Madrid, aún a costa de vulnerar los Convenios Colectivos o acuerdos de dichas empresas.

Pero, desgraciadamente, el Banco Popular no es el único caso.

Desde esta Sección, en colaboración con las Secciones Sindicales de las empresas "clientes" intentaremos que no se salgan con la suya impunemente.

Pero cuando decíamos que "normalmente" nuestras empresas eran las contratistas es porque no siempre es así. La concatenación de subcontratas hace que, a veces, en nuestras instalaciones trabajen compañeros de otras empresas a los que también se pretende privar de la jornada de verano. Y, una vez más, estas empresas quieren que se incumpla el Convenio Sectorial con la complicidad de nuestras empresas, que asumen así el rol de "clientes".

Nosotros no debemos permitir estas actuaciones porque no se entendería que intentásemos arreglar fuera lo que no somos capaces de hacer en casa, y debemos lograr que la legalidad se cumpla también en nuestros centros.

Pero no sólo por esto. Hay otro peligro añadido que las Empresas no quieren ver. Y es que en un centro de trabajo no deberían permanecer trabajadores fuera del horario oficial. Porque nos tememos que no se estarían cumpliendo las condiciones exigidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Y no estamos dispuestos a que tenga que ser una tragedia la que nos haga, como sucede muchas veces, tomar medidas ante irregularidades que se producen ante nuestra vista.

UGT se justifica mal

Con fecha 16 de mayo, nuestros estimados compañeros de la Sección Sindical de UGT remitieron a toda la plantilla una carta en la que "justifican" su decisión de no firmar el Convenio 2006-2008.

Al igual que ellos, hemos creído prudente dar un margen de tiempo suficiente para que todos tengan la oportunidad de leerlo y valorarlo. Pero lo destacable de la nota de UGT es la versión equívoca que deja caer sobre el cierre de la negociación del Convenio.

El Convenio se firmó el 30 de marzo pasadas las 9 de la noche. El mismo día de la firma, incluso antes de ésta, todos los presentes (incluido UGT) fueron obsequiados con una copia del documento. En la semana siguiente, posteriormente a la firma, se realizó una pequeña modificación en la página 15, incluyéndose una frase en el apartado de Guardias, omitida por error. De nuevo, se envió a todos los miembros de la Mesa de Negociación. Nos parece bastante absurdo que esperen a recibir una copia impresa y firmada para realizar valoraciones cuando ellos han estado al tanto desde el primero hasta el último día.

Dice UGT que El acuerdo no respeta el mandato de las Asambleas. Curioso: un 56,18% votaron Sí, frente a un 34,93% que votaron No, ¿significa no respetar el mandato de las Asambleas? ¿Realmente analizaron los resultados obtenidos?

Por último, entre otras cosas, la nota insiste en otra media verdad
(pasa a la pág siguiente)

Una patronal incapaz

Como ya os hemos informado anteriormente, desde Mayo de 2005 se está negociando el XV Convenio Sectorial que afecta, entre otras, a empresas de servicios informáticos como la nuestra.

Los integrantes de la Mesa de Negociación son la patronal AEC (Asoc. Española de Consultoría) y por parte de los sindicatos, CC.OO. (con mayoría en la mesa) y UGT.

La Sección Sindical de Getronics CC.OO., habida cuenta su experiencia y envergadura en este Sector, destina 2 miembros al equipo de CC.OO. en Mesa. Esta aportación de recursos al Convenio Sectorial se produce gracias al apoyo que los trabajadores y trabajadoras de Getronics nos dáis y que se traduce en una fuerza de casi 60 delegados en toda España.

Estamos trabajando, codo con codo, con compañeros de CC.OO. de otras empresas: Atos, Capgemini, Soluziona, EDS, RSI, T-System, para hacer SECTOR. Hemos elaborado una plataforma amplia, que trata de identificar y regular la actividad propia de este Sector.

Hemos participado en innumerables reuniones con los responsables de RR.HH. de las empresas asociadas a la AEC, con más pena que gloria...y finalmente, después de casi un año de negociaciones, hemos llegado a una triste realidad: esta patronal solo busca FLEXIBILIDAD TOTAL y ABARATAMIENTO DE COSTES con salarios de miseria, y ahí no nos van a encontrar.

No podemos seguir admitiendo en nuestras empresas salarios de técnicos y administrativos por debajo de lo estipulado en sectores como Telemarketing, con márgenes de beneficios inferiores a los de nuestro Sector. Y además los tenemos que escuchar pavonearse de vender CALIDAD con espectaculares frases anglosajonas. Es vergonzoso.

Es desmoralizador comprobar como, para esta patronal, las personas pasan a un segundo plano engullidos por un mercado voraz, competitivo e insaciable que ellos mismos retroalimentan.

Dado que es el CONOCIMIENTO de las personas el único activo que vende este Sector, es ridículo NO

considerar prioritario el establecimiento de un marco de relaciones laborales que genere un clima de confianza y motivación de dichas personas. Es curioso como esta patronal se pliega a las necesidades de sus clientes que les imponen la pauta a seguir, con el argumento de que, al fin y al cabo, somos empresas de servicios.

Esta claro que para la AEC los clientes son sagrados y no van a poner en riesgo su "facturación" por dignificar las condiciones de los trabajadores y trabajadoras de este Sector. Pero desde CC.OO. no vamos a asistir impasibles ante el escenario de un continuo DETERIORO de nuestras condiciones de trabajo por una patronal, irresponsable e incapaz de organizarse, y que por miedo, NO DA LA CARA POR NOSOTROS ante los clientes.

Si se nos niega la vía de la Negociación Sectorial, CC.OO. emprenderá la vía de la negociación, y si procede de la presión, empresa por empresa, focalizando en cada una de ellas toda nuestra fuerza sindical, de diálogo y de acción.

UGT se justifica mal

(viene de la pág anterior)

que no podemos dejar de contestar: Puesto que una firma a 3 años implica la imposibilidad de negociar otro durante este periodo, nos ha parecido prematuro cerrar acuerdos con tan sólo 8 jornadas de negociación. Precisamente porque a todos nos parecía excesivo un periodo de 3 años sin negociar se indica en el punto 1.8.6 la posibilidad de convocar una Comisión de Revisión con las mismas competencias de la Mesa de Negociación. Es más, en varios apartados concretos se insta a convocar dicha Comisión de forma obligatoria. En cuanto al número de sesiones, no sólo ha sido suficiente, sino que sobró una en la que UGT, tras dos días manteniendo una postura firme por parte de sus dos representantes en la Mesa, se descolgó a última hora, desdiciéndose de dicha postura por boca de su secretario general. Según éste, los miembros de UGT en la Mesa no representaban la opinión de lo que su grupo quería decir. Esto fue lo que se explicó a la Mesa de Negociación ante el estupor de todos los presentes. Sin comentarios.

Para conocimiento general y por la polémica generada, queremos señalar que el artículo "*La retribución por objetivos, motivación y compromiso. Un cuento*" publicado en el núm 14 de La Sección es obra de Helena López-Casares Pertusa, y puede encontrarse en *rrhhMagazine*, el portal de los profesionales de Recursos Humanos y del Management. Pues eso, los aludidos ya saben donde reclamar.



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/>

El Proyecto

Para que cumplan

El lenguaje va cambiando y sin darnos cuenta puedes hacer lo mismo, pero se llama de otra manera, alguien lo cambió con una intención desconocida. Ahora al trabajo lo llaman "Proyecto", ya no se dice que Fulanito trabaja en Caixa o BBVA, ahora se dice, está en el proyecto del Ministerio de Trabajo, se ve que queda más moderno.

El que no tiene un proyecto es hombre muerto, o mujer. Si buscamos en el diccionario la palabra proyecto, una de sus definiciones nos dice, "Intención o pensamiento de ejecutar algo", otra definición nos dice, "Plan que se forma para la ejecución de una obra u operación", o sea que en nuestra empresa y en este mundo la palabra se emplea incorrectamente, porque si uno está reparando una impresora, esta haciendo una instalación de unos equipos, está a cargo de un almacén o está enfrente de un ordenador haciendo un programa de software, no tiene un "Proyecto", simplemente está trabajando, a nadie se le ocurriría decir que la mujer de la limpieza, tiene el proyecto de limpiar, pero en el futuro son capaces de decirlo.

Los que tienen un proyecto y se lo creen, se les suele conocer por su forma de vestir, de hablar y hasta de andar por los pasillos con papeles en las manos, cada uno es muy libre de vestirse como quiera, pero conozco uno que tenía proyecto y cuando se lo quitaron, al día siguiente se presentó sin corbata, se ve que este era el castigo que

quiso infligir a su jefe.

Los que tiene un proyecto también se les nota porque pasan más horas en la empresa, estar más horas no significa trabajar más, él estar más horas parece que hace ver a los demás que uno está involucrado en dicho proyecto, también recuerdo un empleado que llegaba y salía a su hora, su jefe que lo tenía a 5 metros le mandó un correo, recriminándole ese gesto tan feo con los demás, resumiendo tener un proyecto y más si eres joven significa trabajar más por menos dinero, eso sí todos vamos en el mismo barco, aunque el dinero se lo lleven los de siempre.

Lo que aun resulta más curioso es saber que se efectúan Proyectos que son ruinosos desde el punto de vista económico, que después del misterio de la Santísima Trinidad, es el enigma más misterioso que existe.

Los que quieren seguir teniendo "Proyectos", son muy libres de hacerlo, algunos seguimos simplemente trabajando.

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



En los últimos días, y siguiendo con la política de Seguridad y Salud de CCOO en los centros de trabajo, se esta procediendo a visitar a los compañeros desplazados en clientes.

Estas visitas están además coordinadas con miembros de las Secciones Sindicales de CCOO de otras empresas del sector, con lo que las visitas, aparte de ser mas completas y plantear objetivos comunes para todas aquellas empresas que tenemos compañeros desplazados en clientes, también se hacen representando un alto numero de empleados, y por lo tanto haciendo mas fuerza.

Igualmente, nos hemos reunido con los Delegados de prevención de CCOO en el cliente, para buscar soluciones a las posibles incidencias detectadas, y esperando mejorar la comunicación entre todos los Delegados de prevención.

Ejemplo de esta política fue la visita a los compañeros desplazados en BBVA de Vía de los Poblados, o la realizada en Banesto de la calle Mesena. En ésta se detectaron multitud de irregularidades que han sido planteadas a la Dirección de RRHH de nuestras respectivas empresas para su pronta solución.

Continuaremos con estas visitas y esperamos que podáis plantearnos todas aquellas dudas, sugerencias o irregularidades que os surjan en el día a día.

Humor patronal



Después de un año, en Getronics sigue sin funcionar la Comisión de Formación

Por fin tuvo lugar la segunda reunión de la Comisión de Formación (CPF). Pese a no esperar gran cosa de esta convocatoria, las expectativas demostraron ser demasiado optimistas: no se recibió balance del primer semestre (solicitudes, priorización, incidencias, participación, cancelación, valoraciones, costes, GVU, etc), ni se nos informó sobre las previsiones del segundo.

Hasta ahora, la visión de la formación por parte de la Empresa es, según los representantes de la misma, "abierto a todos", pero la realidad es muy distinta. La Empresa forma a quien quiere, de lo que quiere, cuando quiere y con los medios que quiere. Después intenta beneficiarse al máximo de los recursos financieros que los Acuerdos para la Formación Continua le han dotado. Lógicamente la participación de los trabajadores no tiene cabida en esta filosofía.

Nuestra visión es bastante diferente. A nuestro juicio, la mejora de la capacitación profesional, y por ende, la promoción individual, son los principales activos de un trabajador en el actual mercado de las TIC's. La formación continua es un derecho inalienable de los trabajadores que, no olvidemos, financiamos cada uno de nosotros en cada nómina.

Es de vital importancia que los trabajadores podamos participar en este asunto ya que ésta es la principal herramienta para evi-

tar que los colectivos en peligro de exclusión (mujeres, mayores de 45, sin cualificación y discapacitados) queden marginados de los planes de formación (como está ocurriendo ahora). Los representantes de la Empresa reconocen que prefieren no agotar la cuota de subvención para ahorrarse la parte que a ellos les implicaría de inversión. Esto es realmente inadmisible. No nos podemos permitir desaprovechar dichos fondos cuando hay tantos trabajadores con una formación pobre o simplemente, sin formación.

En CCOO entendemos que la Comisión de Formación debe participar en todas las fases del Plan de Formación: selección de cursos, calendario, solicitudes, participantes, incidencias, seguimiento, valoración de contenidos, duración, profesorado y evaluación de los medios didácticos, técnicos y materiales más adecuados, con el fin de asegurar que la Empresa incorpore la formación permanente a su estrategia de negocio.

Para que la participación de los trabajadores en un asunto tan importante sea tomada en serio es perentorio que la Empresa sea receptiva a dotar de contenido y funcionamiento a la CPF en todos los ámbitos relativos a la formación de los trabajadores y trabajadoras de Getronics. Además, puesto que las acciones formativas son constantes, la operatividad de la CPF debería ser permanente.

Recientemente, Recursos Humanos emitió una nota para "recordar" que esas pausas que algunos trabajadores utilizan para fumar son tiempo laboral recuperable. Muy bien. Deberíamos esperar que con la misma diligencia aplicaran otras medidas referidas a pausas en el trabajo. Por ejemplo, queremos recordar que según recoge nuestro convenio, en su punto 8.3 "La empresa observará las medidas de Seguridad y Salud establecidas en el R.D. 488/1997 de 14 de Abril y demás normativa aplicable". Dicho Decreto dispone en su art. 3.1 que "El empresario adoptará las medidas necesarias para que la utilización por los trabajadores de equipos con pantallas de visualización no suponga riesgos para su seguridad o salud". Y continúa en el art. 3.3 que debería reducirse "la duración máxima del trabajo continuado en pantalla, organizando la actividad diaria de forma que esta tarea se alterne con otras o estableciendo las pausas necesarias". Pues bien, según diversos estudios y dictámenes de la Unión Europea, lo normal sería hacer una pausa de 5 min. cada hora o de 10 cada dos horas, recordando que estas pausas son necesarias para evitar riesgos en materia de salud laboral. ¿Está claro?

El vía crucis italiano

En las últimas horas del día 17 de Mayo, Getronics Corpore llega a un preacuerdo con una empresa italiana llamada Eutelia para venderle totalmente el negocio que posee en Italia por el precio de 1€, incluidos los más de 1500 empleados que Getronics tiene en este país. Los empleados, Comités y Sindicatos se enteran durante el fin de semana por la prensa.

Hace meses que Getronics quiere vender la consociada italiana. Finalmente, el 23 de mayo se informa al Comité Europeo que hay un preacuerdo de venta total y Getronics abandona el negocio en Italia.

Las Asambleas de trabajadores, Comités y sindicatos de Getronics Italia, desde el principio se han negado a la venta de Getronics y siempre se han ofrecido para buscar una solución negociada al problema y paralelamente han realizado diversas acciones, desde asambleas a paros parciales. Finalmente y ante las elecciones y posible cambio de Gobierno en Italia, los Sindicatos le habían solicitado a la empresa que no tomase ninguna medida hasta formado el nuevo Gobierno, que pudiera ser más propicio a una solución pactada que el anterior.

Entendemos que la dirección de Getronics está en su derecho de tomar las medidas que crea necesarias respecto al negocio, pero lo que no aceptamos es que equipare a las personas como una mercancía más. No se han tenido en cuenta la opinión de los trabajadores a través de sus representantes. No se ha querido negociar con los Comités y Sindicatos Italianos, no se les ha informado en tiempo y forma en un tema tan importante, etc. Al Comité Europeo se le ha informado una cosa y se ha hecho otra... Pensamos que en todo el tema de Italia, la dirección de Getronics ha actuado mal, con decisiones contradictorias, improvisadas y sin un mínimo rigor.

El tema es muy fuerte. Pensemos por un momento que el lunes vamos al trabajo y nos enteramos que nos han vendido, junto con los muebles, ficheros..., a una empresa que ni conocemos. Esto lo están viviendo más de 1500 compañeros de Italia. Nosotros desde aquí les damos nuestra solidaridad y colaboración en lo que nos soliciten.

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)