

La Sección

Boletín de la Sección Sindical de CC.OO. de Getronics # Número 16 # Octubre de 2006

Getronics, una empresa en fase menguante

En Mayo Getronics vende Italia, en Agosto; Polonia, Chequia, Slovaquia y Austria. El tema de Italia ya lo tratamos en "La Sección" con anterioridad. El negocio vendido en Agosto ha sido adquirido por una empresa austriaca local. Esto afecta a unas 200 personas. Getronics queda ligada como "partner" comercial.

A primeros de Agosto apareció una nota de prensa en la que Getronics anunciaba la reducción de 1000 puestos de trabajo a nivel mundial, con la siguiente distribución: 600 en Norteamérica, 300 en Europa y 100 en el resto. La Compañía argumenta que esto se debe a la evolución del negocio y a la redundancia de subsidiarias.

Por si esto fuera poco, hace unos días, Getronics ha sacado una nota sobre la propuesta de compra de dos tercios de Getronics Francia y Getronics Decan por APX Synstar. La propuesta afecta a toda la actividad y plantilla de Getronics en Francia. Si se cierra el acuerdo, los trabajadores de Getronics en Francia, serán transferidos, en principio, con las mismas condiciones de trabajo actuales a APX Synstar. Hay que señalar que APX Synstar

es una pequeña empresa de unos 440 empleados (Getronics Francia, tiene unos 800) que presuntamente quiere entrar en el mercado de las multinacionales.

Hasta la fecha no sabemos con certeza si este periodo de desinversiones ha finalizado. Entendemos la complejidad del negocio y precisamente por ello, estos hechos nos preocupan sindicalmente. Toda acción de este tipo afecta a la situación de Getronics y si no están bien planificadas, las consecuencias recaen en sus trabajadores. Por ese motivo, la Sección Sindical de CCOO demanda en todos los foros de la Compañía en que estamos presentes, transparencia en la información o, lo que es lo mismo, transparencia en las decisiones que nos afectan a TODOS/AS.

El Sindicato

El pasado verano, como siempre, personajillos insignificantes al servicio de los delincuentes sociales habituales, han presionado para que muchos trabajadores del sector no pudieran disfrutar de su jornada de verano a cambio de nada o de migajas infames. Nada de esto es nuevo. Lo que ha marcado la diferencia ha sido la comprobación práctica de que la acción coordinada de las secciones sindicales de las empresas, es decir, la actuación colectiva del Sindicato, ha logrado poner contra las cuerdas a dichos personajillos.

El resultado no puede ser más satisfactorio: se han visto obligados a respetar la jornada o han tenido que compensarla económicamente con cantidades sustanciales. Firmas como MAPFRE o Banco Popular ya conocen lo que es la acción en bloque del Sindicato en nuestro sector.

Que tomen nota. Y que adviertan igualmente los trabajadores, en dónde reside su fuerza. No en comités incapaces de actuar más allá de las puertas de su centro de trabajo, sino en la organización colectiva de todos, el Sindicato.

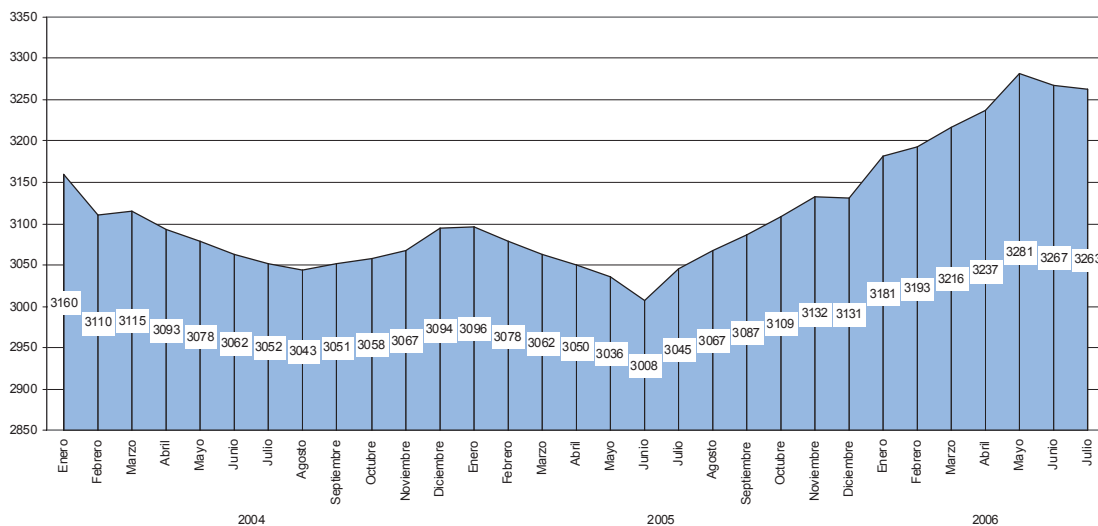


Gráfico:
Evolución de la plantilla de Getronics España Solutions (2004-2006)

La reforma laboral en Getronics

El pasado 1 de julio entró en vigor la nueva reforma laboral, cuyos cambios giran en torno a tres ejes principales: 1) Impulsar el empleo indefinido y la conversión de contratos temporales en fijos, 2) Actuar contra el fraude y los abusos en la contratación temporal y 3) Mejorar la protección de los trabajadores ante la falta de empleo.

¿Cómo afecta esta reforma a Getronics?

-Se abre un período excepcional hasta el 31/12/2006 para transformar contratos temporales en indefinidos anteriores al 1 de Julio, en el cual la empresa obtiene una reducción de 800€ anuales en las cotizaciones por cada transformación durante 3 años.

-Posibilidad de convertir los contratos temporales realizados entre el 01/01/2004 y el 31/12/2007 al contrato indefinido de fomento de empleo.

-La empresa obtiene bonificaciones especiales en la contratación indefinida de colectivos con mayores dificultades de empleo (mujeres, jóvenes 16-30 años, mayores 45 años, parados de al menos 6 meses, personas con discapacidad, perso-

nas en situación de exclusión social y víctimas de violencia de género).

¿Cómo afecta la reforma a los trabajadores y trabajadoras de Getronics?

-Freno al encadenamiento de contratos temporales: Si superamos 24 meses en Getronics y en el mismo puesto de trabajo, con dos o más contratos temporales (de obra o servicio, eventuales por circunstancias de la producción y contratos de ETT) en menos de 30 meses, nuestro contrato pasará a ser indefinido. La antigüedad del primer contrato que nos cuenta es la del que estuviese en vigor el 01/07/2006.

-Los compañeros y compañeras de empresas externas que trabajen con nosotros en las oficinas de Getronics, podrán dirigir sus demandas a los comités de empresa y secciones sindicales de Getronics si en sus respectivas empresas no existe la representación sindical.

Desde la Sección Sindical de CCOO de Getronics siempre hemos apostado por la limitación en el tiempo de los contratos temporales en nuestra empresa. De hecho, llevamos 2 años intentado incluir una cláusula en nuestro Convenio para

transformar en indefinidos los contratos temporales con más de 2 años de antigüedad. Afortunadamente, esta nueva reforma laboral nos va a ayudar a llevar a cabo esta vieja aspiración para fomentar el empleo estable en nuestra empresa.

Para esto, desde la Sección Sindical de CCOO nos hemos propuesto vigilar y estudiar la aplicación de la nueva reforma en nuestra empresa. Durante el segundo semestre de este año nos estamos esforzando en:

-INFORMAR a la plantilla de sus derechos frente al encadenamiento de contratos temporales.

-Hacer un SEGUIMIENTO de quienes tienen contratos temporales de larga duración, para AVISAR a los compañeros/as afectados.

-ANALIZAR las nuevas contrataciones y las conversiones a indefinidos realizadas en el segundo semestre.

A fecha 31 de Julio de 2006, existen 147 contratos temporales de una antigüedad de 2 ó más años. Serán estos compañeros/as los primeros en recibir información sobre las condiciones que estipula la reforma para que su siguiente contrato sea indefinido.

Cesión ilegal de trabajadores por una contrata de informática

Una sentencia estudia el caso de una mujer que trabajaba en la Administración Pública a través de una empresa que tiene firmada una contrata. Presenta una demanda alegando cesión ilegal de empleados y el Tribunal Superior de Justicia le da la razón criticando estas prácticas de la Administración.

En los hechos se prueba que la empleada trabajaba para la Administración a través de una empresa que tenía firmada una contrata. Todos los medios materiales eran de la Administración, que actualizaba los programas informáticos que se utilizaban en sus tareas y ofrecía la formación inicial.

Un coordinador de la empresa subcontratada hacía de intermediario con los funcionarios.

El magistrado recurre a la aplicación ponderada de diversos criterios de valoración que no son excluyentes, sino complementarios, y que tienen un valor indicativo u orientador, pudiendo citarse, entre ellos, la justificación técnica, la autonomía de la contrata, la aportación de medios de producción propios, el ejercicio de los poderes empresariales y la realidad del contratista, que se pone de manifiesto en relación con datos de carácter económico (capital, patrimonio, solvencia, estructura productiva, etcétera...).

Consulta la sentencia completa en:

http://www.expansionyempleo.es/ficheros/expansion_y_empleo/documentos/sentencia_24_25_ES.pdf

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



día@dia.net

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/>

La vida sigue igual...

La frase que popularizó la canción de Julio Iglesias allá por 1969 se ha terminado por convertir en un adagio popular, que viene a decir más o menos que pese a que el tiempo pase, y las personas cambien, en lo básico todo sigue más o menos lo mismo.

Otra frase mítica, pronunciada por el aristócrata protagonista de la obra de Lampedusa, también llevada al cine: "El Gatopardo", es si cabe más explícita y más apropiada para el objetivo de este artículo. Decía más o menos: "HAY QUE CAMBIARLO TODO PARA QUE TODO SIGA IGUAL".

Y es que a veces da la sensación, desde el punto de vista sindical, que la Compañía sufre una especie de dicotomía mental en sus actuaciones, algo parecido a la esquizofrenia o tal vez se trate de llevar a la práctica aquel dicho cristiano de "que tu mano izquierda no sepa lo que hace la derecha".

Veamos sólo algunos ejemplos de los muchos que podríamos poner para dar consistencia a esta aseveración.

En los últimos años se ha ido avanzando de forma progresiva hacia una especie de "normalidad" en las relaciones entre la parte sindical y la dirección de la empresa, al menos en lo que se refiere a la negociación anual del Convenio, que ha tenido como colofón la firma del último, que será de aplicación en el periodo 2006-2008 y que se consiguió firmar sin tener que recurrir a las movilizaciones de los últimos años. Es decir, parece que por fin se asume desde la cúpula de nuestra Compañía la necesidad de mantener una relación de normalidad con los representantes de los trabajadores.

Pues bien, mientras que desde la "cúpula" parece asumirse, aunque sea a regañadientes, la "subida para todos", en otros ámbitos de la Empresa, que además son los encargados de gestionar el día a día, la "subida para todos" se convierte en "café para todos"; y es demonizado en los famosos "kick off" y vapuleado sin piedad, acusado de ser el paradigma de todos los males de Getronics, ya que detrae dinero para repartir "a dedo" entre los "buenos", aquellos sentados a la derecha del "capataz" y que por supuesto son los verdaderos salvadores de Getronics. Vamos, que seguimos como antaño: "La culpa es de los sindicatos".

Seguimos. A todos nos están bombardeando últimamente con que "hay que conciliar la vida familiar y profesional", para conseguir que sea posible eso que parece hoy una utopía: conseguir desarrollar con normalidad una carrera profesional con expectativas y a la vez poder crear una familia o, simplemente, llevar una vida privada fuera del trabajo según los gustos y aficiones de cada uno. Esta idea se ha plasmado en textos legales ya vigentes y se va a profundizar cuando entre en vigor la "Ley de Igualdad". Y aquí en Getronics no ha habido ningún inconveniente en incorporar textos completos en este sentido, como el artículo 5.3 de Armonización de la Vida Laboral y Familiar. Pero luego la realidad va por otro camino, y así podíamos leer en el GON del mes de julio una "felicitación oficial" a una compañera que "además de trabajar bien y con gran conocimiento, está entregada totalmente al proyecto X, no existiendo horarios para ella y con una dedicación total. En estos momentos, ver a técnicos que anteponen el trabajo

y el compromiso profesional a cualquier otro tema, es algo que debemos reconocer y tener en cuenta. °Ojala tuviésemos muchas personas con ese nivel de compromiso y vinculación!" (sic).

°Claro que sí, hombre° Ese es el camino. Ni conciliación ni gaitas. Hay que anteponer el trabajo a cualquier otro tema. Y el que no lo haga así, que sepa que en esta compañía no va a ser felicitado, ni promocionado y suerte que tiene con que el maldito "café para todos" le otorga alguna subidilla de vez en cuando...

Pero es que esto, con ser malo, no se queda aquí. Resulta que los que defienden esta idea de lo que debe ser la vida "profesional", los que despotrican en los "kick off" del "café para todos" y demás, están liderados por los denominados "agentes del cambio" o "personas clave de la organización", tal y como indicaba nuestro Consejero Delegado en una Comunicación del 6 de junio. Lo asombroso, lo que hace que esta compañía deje corto a don Fabrizio y a la frase que citábamos al inicio, es que estas personas que deben liderar el supuesto cambio son probablemente las mismas que han llevado a esta compañía al pozo del que se pretende salir. Y los que llevan algún tiempo en esta casa saben, bastantes por propia experiencia, que lo que decimos es cierto. La realidad es que sigue la fiesta, con departamentos inflados de directores y sueldos no precisamente exiguos.

Y ya, para finalizar, hacemos eco de la salida de la no se sabe si penúltima directora de Recursos Humanos, tras apenas dos años en el cargo, y la entrada -a la que deseamos mucha suerte- de la nueva directora.

Humor patronal



Becarios y alumnos en prácticas: ¿nuevos compañeros o mano de obra gratuita?

Últimamente, cada vez más, estamos detectando la presencia de "compañeros" que no lo son aún. Nos los presentan como becarios o alumnos en prácticas y los ponen a leer manuales o a currar como leones. Repasemos ambos conceptos:

A) Becario:

Esta figura siempre ha sido muy utilizada por las empresas para incorporar personal a sus plantillas. Es más, puede ser condición casi indispensable para acceder a un puesto de trabajo, especialmente si el presunto trabajador tiene poca o nula experiencia laboral.

El becario recibe formación (mal remunerada a cambio de la posibilidad de ser incorporado una vez superado el periodo fijado para la beca.

Mientras el becario permanece en la empresa como tal, no puede realizar trabajos productivos.

El objetivo de la beca es que el becario reciba la formación que la empresa estime necesaria para que se incorpore de una forma plenamente operativa una vez superado el periodo estipulado (en muchos casos, variable).

En principio, la beca no está reglada, por lo cual queda en manos de las empresas y sus representantes velar por el correcto funcionamiento de la misma.

B) Alumno en prácticas

Las prácticas en empresas son estancias en centros de trabajo, que permiten al estudiante completar su formación académica con el ejercicio, bajo

tutela, de las competencias propias del profesional para el que se preparan.

La realización de prácticas no implica relación laboral entre el estudiante y la empresa. En principio, el alumno no puede ser contratado por la empresa hasta que concluya la estancia de prácticas, pero sí puede (y debe) realizar tareas productivas variadas y no repetitivas. Es más, en la medida de lo posible, debe pasar por distintas áreas funcionales para completar su formación.

Las prácticas en empresas requieren la firma de un convenio de cooperación educativa entre el centro docente y la empresa. Estos convenios están regulados por Reales Decretos y, por tanto, sujetos a normativa legal. Hasta aquí, un resumen del panorama teórico-legal. ¿Cuál es la realidad en Getronics?

Algunos afortunados cuentan con el apoyo de compañeros (estos sí están en nómina) que les ayudan y asesoran, pero otros, o bien quedan a su libre albedrío, o bien se ven presionados para terminar las tareas encomendadas por sus "superiores" con la mayor brevedad posible. En definitiva, MANO DE OBRA GRATUITA.

Esto no es así, ni puede ser así. Desde la Sección Sindical de CC.OO. denunciaremos cualquier práctica ilegal de la empresa y sus representantes, más aún si atenta contra los trabajadores. Nos consta que la Dirección de la Compañía trata por todos los medios a su

alcance de no incurrir en dichas ilegalidades. Saben que estamos pendientes de ello. Sin embargo, algún responsable que otro, bien por desconocimiento, bien por propio interés, desoye e ignora todo lo anterior.

Si eres un responsable, o jefe de proyecto o jefe de grupo o similar, y tienes algún becario o alumno en prácticas a tu cargo, recuerda que los primeros no pueden "producir" y los segundos están aquí para completar su formación académica, no para sacar adelante un proyecto o sacar tropecientos informes o dibujar taitantos cables o... Si consideras que necesitas ese tipo de colaboración, fomenta su contratación y no les utilices gratuitamente: eso nos perjudica a todos.

¿Sólo humor? Los consejos de Dilbert

1. Sentarse cerca del jefe implicará recibir más tareas.
2. Tu potencial como jefe se verá determinado por 3 conceptos: pelo, altura y titulación, son necesarios dos de tres.
3. El trabajo duro será recompensado, de hecho, el jefe de tu jefe recompensará a tu jefe por hacerte trabajar tan duro.
4. No hay malas o buenas ideas. Sólo existen tus ideas y las de los demás. Si quieres que a alguien le guste tu idea, dile que algo que dijo él te hizo pensar en ella.
5. El trabajo de equipo consiste en engañar a otra gente para que ignore sus prioridades en favor de las tuyas.
6. Los incentivos no monetarios son exactamente tan valiosos como parecen.
7. El éxito en los negocios consiste básicamente en esperar a que algo afortunado suceda y después decir que ha sido gracias a ti.
8. Preparar una presentación de Powerpoint te dará la dulce sensación de que eres productivo.
9. Es mejor ser un "experto", que trabajar en serio.

Cálculo del desempleo:

El INEM ha habilitado un nuevo enlace para calcular la duración y cantidad de la prestación por desempleo. La dirección es la siguiente:

www2.inem.es/DGSimuladorWeb/jsp/SimEntradaSimulador.jsp

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)