

## **Informe Precariedad Ibermática**

¿Y en la oficina de Donostia-San Sebastián? ¿Notamos la precariedad?

Hagamos una prueba sencilla: Echemos un vistazo a nuestro alrededor. ¿Seguimos los mismos de hace un par de años? Seguro que no hace falta mirar muy lejos para comprobar que algunos compañeros ya no están. Unos están desplazados en cliente. Otros se han ido de Ibermática voluntariamente. También faltan los despedidos. Y de algunos subcontratados se ha ‘prescindido’ una vez que su proyecto ha ‘finalizado’.

Pero también vemos compañeros nuevos; quizás, con suerte, alguno esté contratado por Ibermática, aunque la mayoría están subcontratados por ETT.

No es casual. Si el objetivo principal es obtener beneficios mayores e inmediatos, el ajuste de la plantilla es una de las prioridades.



Ajuste en número de Trabajador@s y sobre todo en salarios.

En definitiva, podemos ver que se han reducido equipos de trabajo y se ha sustituido conocimiento y experiencia por subcontratación.

¿El resultado?

Pues podemos resumir que en la mayor parte de los casos tenemos sobrecarga de trabajo, pero claro, esto implica otras cosas: por ejemplo, presiones múltiples para finalizar el trabajo en plazos, lo que se traduce en jornadas laborales ampliadas sin compensaciones (recordemos que “en Ibermática no se hacen horas extraordinarias”);



jornadas que conllevan la imposibilidad de conciliar nuestra vida laboral con nuestras familias; todo ello acaba repercutiendo en nuestro estado de ánimo y afecta a nuestra salud en forma de estrés, que, finalmente, acaba afectando al desarrollo de nuestro trabajo y así vuelta a empezar.

2

Conocemos a compañeros nuestros que un día tomaron la decisión de abandonar Ibermática. Entendemos y compartimos sus razones. En estas condiciones de trabajo la falta de motivación aparece como una consecuencia lógica.

Además, comprobamos que cada vez disponemos de menos expectativas de desarrollo profesional en Ibermática: vemos que la formación brilla por su ausencia y que, cuando existe, está limitada a un pequeño número de Profesionales y también que su enfoque es cortoplacista (ya que en general atiende a necesidades puntuales y no contempla perspectivas de futuro ni de reciclaje profesional). Si además tus competencias han aumentado en los últimos años pero no se reconocen ni en tu categoría profesional ni mucho menos en tu salario...

¿Qué alternativas tenemos? Llamar a otras puertas y si se abre una, aprovechar la oportunidad.

En sentido contrario, somos concedores de las dificultades que Ibermática tiene para encontrar Profesionales en determinadas áreas. Las condiciones en las que, actualmente, se desarrolla el trabajo en Ibermática se comentan en los foros de empleo y, ahora, entrar a trabajar en Ibermática no tiene la misma consideración que antes (por decirlo de manera suave).

¿Cuál es la reacción de la Dirección ante esta situación? Subcontratar a Trabajador@s para cubrir esos puestos de trabajo que ya sabemos que no son temporales.

Algunos podemos pensar que no nos afecta el hecho de que los compañeros que están siendo contratados en los últimos tiempos reciban salarios por debajo de los 800€ brutos. Los principales perjudicados por esta política de contratación son ellos, por supuesto, pero, ¿estamos seguros que esto no nos afecta a

nosotros? ¿Qué futuro creemos que nos espera en una Empresa en la que no se valorará ni nuestra experiencia ni los conocimientos que hayamos adquirido durante años, cuando nuestro sueldo sea superior (o muy superior) al de los compañeros que nos rodean?

Pues bien, desde que ProA Capital entró en Ibermática el porcentaje de Trabajador@s que reciben esos salarios en Ibermática ha aumentado, mientras que la plantilla total se ha reducido. Si recordamos el perfil de los compañeros que están siendo despedidos dispondremos de todos los parámetros para resolver la ecuación.

Además, si profundizamos en los datos, comprobamos que hay un colectivo especialmente afectado por los salarios bajos. En Ibermática, la mayoría de Trabajador@s en las escalas más bajas de salarios son mujeres.



(En el 'otro extremo' tenemos un ejemplo muy gráfico de la presencia de mujeres en los niveles de Dirección y/o alta gestión de Ibermática: Basta con echar un vistazo al video corporativo publicado recientemente en relación con el evento anual del KickOff comercial. Entre, aproximadamente, una veintena de altos cargos de Ibermática sólo hay una mujer).

Por otro lado, necesitaríamos varias páginas para desglosar uno a uno los incumplimientos de convenio que se realizan: Condiciones de contratación no recogidas en convenio, horas extraordinarias impuestas, disposición de vacaciones solicitadas, despidos disciplinarios sin apertura previa de expediente, ...

Todo ello conforma una realidad que responde a la pregunta que abría este post. En Donostia más que notar la precariedad, la vivimos.

Ibermática es una empresa guipuzcoana que expandió su negocio a lo largo de más de 30 años de actividad por todo el territorio nacional, Europa y América. Su 'centro de decisión' siempre ha estado ubicado en San Sebastián. Pero la entrada de ProA Capital ha modificado esta circunstancia y en estos dos años largos hemos asistido a una lenta pero continua 'inclinación de la balanza' hacia la oficina de Madrid. Podemos echar un vistazo a la nueva Organización para comprobar gráficamente esta realidad.

En este aspecto sólo podemos hablaros de la incertidumbre que plantea esta nueva configuración del negocio en Ibermática para el futuro de la oficina de San Sebastián.

¡Menudo panorama!, pensaremos muchos.

¿Y qué se puede hacer? ¿Qué podemos hacer nosotros como Trabajador@s de Ibermática?

Pues, así en general, tenemos dos opciones:

Podemos observar lo que ocurre a nuestro alrededor. Esperar, representando el papel de actores pasivos (rol engañoso, porque lo que está pasando nos afecta sí o sí). En este caso las cosas evolucionarán sin nuestra participación; (no tiene pinta de que vayan a ir a mejor, pero 'quién no se consuela es porque no quiere'): quizás algunos, los menos, tendrán la fortuna de experimentar una mejora en sus condiciones laborales; para otros, las cosas no cambiarán (aparentemente); y la inmensa mayoría de nosotros seguiremos sufriendo los incumplimientos del convenio; poco a poco y de manera continua nuestras condiciones de trabajo irán a peor y, por último, algunos seguiremos siendo despedidos (con cuentagotas, para no alarmar). Y todo ello con la incertidumbre sobre el futuro de nuestros puestos de trabajo.



La otra opción implica cierto nivel de acción: Actuar defendiendo nuestros derechos como Trabajador@s, exigiendo el cumplimiento del convenio, denunciando cómo se está gestionando el 'Capital Humano' de la Empresa y las condiciones en las que estamos desarrollando nuestro trabajo.

Actuar, también, en el sentido de recuperar los valores que hicieron de Ibermática lo que fue. Seguramente, esto tampoco evitará esa incertidumbre sobre nuestro puesto de trabajo, pero no estaremos aplicando la resignación como remedio.

Sin embargo, esta segunda opción no podremos realizarla si no disponemos de una representación de los Trabajador@s fuerte y solida. La fuerza de nuestro Comité se mide con el apoyo y el compromiso de todos nosotros, de los Trabajador@s de la oficina de San Sebastián. En estos tiempos, en esta situación, un Comité fuerte no es una opción, es una necesidad.

Desde hace tiempo oímos decir a la Dirección, que nosotros, el 'Capital Humano' de Ibermática, somos el valor más importante de esta Empresa. Es cierto, y también lo es que las condiciones en las que desarrollamos nuestro trabajo afectan directamente sobre su resultado. Y que, por eso mismo, el futuro de Ibermática como Empresa también está en nuestras manos. Es una regla de tres muy simple.



¿Vosotros que pensáis?

¿Somos capaces de decidir y actuar sobre cómo queremos que sea nuestro futuro en Ibermática?