

Hoja de ruta para el ...

llamamiento de la Alianza Sindical Mundial @ IBM para una reorientación de IBM

Desde el anuncio de las hojas de ruta 2010 y 2015, IBM se ha transformado en una empresa dedicada a la gestión financiera. La invención más importante de IBM, los empleados de IBM han pasado a ser como un medio para un fin. El beneficio por acción (BPA) se ha convertido en el objetivo más importante de la empresa. La falta de reconocimiento de sus propios empleados amenaza con socavar la corporación desde adentro hacia afuera. Los empleados que han hecho del gigante de TI un motor de la innovación y el detentor del récord mundial en las solicitudes de patentes ya han comenzado a perder su fe en su propio empleador. El hecho de que IBM no haya publicado los resultados de la reciente encuesta del personal durante seis meses, es un fuerte indicador de un estado de ánimo deprimido y de una motivación desalentada de la fuerza de trabajo.

- Los cambios en MBA y TCR sirvieron para frenar el aumento de los salarios de IBM. El PIB en 2013 ha fracasado. Los incrementos salariales se están quedando atrás con respecto al crecimiento general de los salarios o la inflación en muchos países.
- A nivel mundial muchos empleados de IBM temen por su empleo. Las discusiones sobre el enfoque de IBM con respecto al cloudworking y al crowdsourcing, así como acciones anuales recurrentes de "reequilibrio de la fuerza laboral" reducen la seguridad en el empleo tal y como se percibe en general.
- Los procesos internos, tales como el proceso de evaluación PBC, se consideran injustos o incluso discriminatorios

En la sede de IBM en Armonk se desarrollan, anuncian y controlan las hojas de ruta. Un replanteamiento tiene que empezar por ahí. Por esta razón, la Alianza Sindical Mundial @ IBM con UNI, IndustriALL y sus sindicatos afiliados exigen a los ejecutivos de IBM:

- Una hoja de ruta que no se centre en los BPA, sino que se concentre en la apreciación de los empleados de IBM.
- La participación de todos los empleados de IBM en una nueva sesión sobre el futuro de IBM.
- Inversiones significativas en lugar de centrarse en los BPA
- Buenas condiciones de trabajo, sistemas de evaluación justos, participación adecuada de todos los empleados de IBM en el éxito de la empresa con aumentos salariales y otros beneficios de IBM para sus empleados.
- El reconocimiento mundial de los sindicatos como interlocutores en el diálogo social y asociados en los convenios colectivos

En 2003, el CEO de IBM, Sam Palmisano, dijo: "La invención más grande jamás creada por IBM son nuestros empleados, los IBMistas." Los cambios de IBM en la década siguiente fueron dramáticos. Llegaron las hojas de ruta. En 2005, la IBM Corporation en Armonk anunció su hoja de ruta 2010. En 2010, siguió el anuncio de la hoja de ruta de 2015. La meta principal de ambos planes de cinco años es aumentar los beneficios por acción - BPA. Como medio para lograr este objetivo IBM definió los ingresos, la expansión de margen y las compras de acciones.

- Desde el año 2000 los ingresos han aumentado de \$88 mil millones a \$ 100 mil millones, un aumento del 13%.
El mejor año fue 2011, con un ingreso de \$ 107 mil millones.
- El beneficio bruto ha aumentado de \$ 32.4 mil millones en 2000 a \$ 48.5 mil millones en 2013. El margen de beneficio bruto ha pasado del 37,1% al 48,6%. El beneficio neto de IBM ascendió a casi \$ 153 mil millones en este período.
Esto es un aumento del beneficio bruto de 50%, lo que corresponde a un aumento en el margen de beneficio bruto del 31% y representa un incremento del ingreso neto del 104%.
- Desde 2000, IBM ha invertido un promedio anual de \$ 10,6 mil millones para la compra de acciones y dividendos - un total de \$ 138 mil millones.
- El beneficio por acción ha pasado de \$ 4,58 dólares en 2000 a \$ 16.28 en 2013.
Esto significa un aumento del beneficio por acción del 255%.

Teniendo en cuenta estas cifras IBM se presenta como una empresa rentable. También está claro que la IBM se ha convertido en una empresa que tiene una estrategia basada en un aumento del BPA. Otros objetivos fueron subordinados al aumento del BPA . Desde 2000, IBM ha generado un beneficio neto de \$ 153 mil millones, mientras que en el mismo período se gastaron \$ 138 mil millones en compras de acciones y dividendos. De cada dólar obtenido de 90 centavos de ingreso neto se destinaron a la compra de acciones y dividendos. Para las inversiones y adquisiciones se pagaron \$ 91 mil millones. Esta relación es demasiado baja para una empresa que debe dedicarse a la innovación. Innovaciones, inventos y patentes solían ser y deben ser la base para el éxito de IBM . Las innovaciones, invenciones y patentes requieren una mano de obra especializada y motivada que las lleve a los clientes de IBM. Pero IBM ha disminuido la importancia de sus propios empleados desde el principio de la política de las hojas de ruta en medida cada vez mayor. En lugar de invertir en la motivación de la fuerza de trabajo , en 2013 y 2014 IBM ha lanzado los llamados programas de "reequilibrio de la fuerza de trabajo" para reducir el número de empleados. Esta medida inquietó a los empleados de IBM. Desde hace unos años, IBM comenzó a desarrollar la expansión del "cloudworking" y del "crowdsourcing". Se trata de un cambio brutal hacia la incertidumbre de empleo para el personal de IBM. La política de personal global de IBM se está centrando cada vez más en la reducción. El resultado es un aumento de la falta de motivación.

Aún así y todo, IBM puede contar con una base de empleados dedicados. Pero el ánimo cambia .

Si no hay más empleados de IBM que impulsen el desarrollo del gigante de las TI con su compromiso, entonces el ambicioso objetivo del EPS queda en una llamada, que amenaza con ser seguida del colapso de la empresa. La Alianza Sindical Mundial @ IBM con la UNI , IndustriALL y sus sindicatos afiliados exigen una IBM que recubra su invento más importante : su empleado dedicado a IBM, el IBMista .