

EL NIVEL DE INCOMPETENCIA EN CAMPS

La situación de cambios permanentes en el sector editorial sigue coleando. Se nos repite oficialmente hasta la saciedad que tanto los cambios geográficos, como de funciones así como la ampliación de plantilla son necesarios para la renovación editorial. No nos convence la explicación. Y no nos convence porque la renovación de una empresa ha de reflejarse en un mejoramiento de su situación económica y no sólo en el cambio de unos títulos del catálogo por otros. ¿Hasta qué punto ha mejorado esta economía? ¿Se corresponde la renovación de personal con unos resultados económicos? Ahí está la única clave que hay que aclarar. Y es urgente aclararla porque la magnitud de los cambios es tal que está llegando al escándalo. Veamos unos datos:

	hace dos años		ahora
n.º de empleados con puntuación 3,50	—	2	
con puntuación 3,10	3	4	
con puntuación 2,96	4	20	
Total	7	26	

Los llamados «puestos de confianza» de la empresa han pasado de 7 a 26, lo que supone un aumento del 371%. En buena lógica, cabría esperar que las finanzas de la parte editorial hubieran mejorado en la misma proporción. Si es así ¿por qué no se nos demuestra? Si no es así ¿cómo se justifica este descomunal aumento de puestos directivos? ¿Cómo se piensa retroceder a una política más sensata?

De momento, lo único que advertimos es que cada una de las reestructuraciones ha venido acompañada de aumentos de categoría y ampliación de plantilla. Para entendernos: ha sido una renovación hacia arriba.



LA RAZON DE LOS CAMBIOS

Ya hace algunos años, L. J. Peter y R. Hull publicaron un estudio titulado *El principio de Peter*. Mantienen estos autores la tesis de que «con el tiempo, todo puesto tiende a ser ocupado por un empleado que es incompetente para desempeñar sus obligaciones». Con abundantes ejemplos, el libro viene a demostrar que la gente va subiendo peldaños en la jerarquía empresarial hasta que llega a un puesto para el que es incompetente. Al llegar a este puesto, se le mantiene y listo, pero como entonces el trabajo no sale por estar en manos de incompetentes, se vuelve a ampliar plantilla y vuelta a empezar porque «un aumento de personal puede producir una mejora temporal, pero el proceso de ascensos produce finalmente sus efectos sobre los recién llegados, y también ellos se elevan hasta sus niveles de incompetencia. Entonces, el único remedio parece ser otro aumento de personal, otro florecimiento temporal y otra caída gradual en la ineficacia. Por esta razón, **no existe relación directa entre el volumen del personal y el total de trabajo útil realizado**» (el subrayado es mío).

INCOMPETENCIAS Y ADHESIONES EN CAMPS Y FABRES

Desde luego, parece como si Peter y Hull conocieran el caso de Camps y Fabrés. Aquí, la carrera obligada hacia la incompetencia está a la orden del día:

¿Que alguien ha demostrado larga experiencia como director de colección? pues se le pone a hacer faenas burocráticas en otro departamento. Su puesto es ocupado por un empleado nuevo que, a su vez, pasa luego a Asesoría Literaria. La vacante que deja este último es cubierta a su vez por otro empleado que había sido fichado en principio para Realización Literaria. La vacante de Realización Literaria es, a su vez, cubierta por otro empleado nuevo...

Todo esto parece un galimatías, pero es que en realidad es así. Y hay más:

¿Que alguien ha demostrado competencia también como director de colección? Pues se le envía a dirigir fascículos y promociones. Su puesto es ocupado por otro director de colección que, a su vez, recibe la ayuda de un empleado nuevo...

El sentido de los cambios en Camps y Fabrés está muy claro: **asegurar la política de adhesiones personales, aun a cambio de perder capacidades profesionales y de ampliar plantilla.** «Los incondicionales a mi lado, sean o no buenos profesionales. Les subo la categoría, los sitúo en su nivel de incompetencia y me aseguro su fidelidad». Esta idea es la que ha movido a alguno de los máximos responsables del sector editorial.

Si fuéramos ingenuos, pensaríamos que este panorama de conjunto responde a un determinado estilo de ser ejecutivo y nada más. Pero no somos ni ingenuos ni irresponsables. Por eso denunciemos que detrás de ese «estilo» hay muchos gastos, muchos empleados nuevos con categoría alta y muy poca capacidad para la gestión económica. Y no podemos olvidar que los 1.400 trabajadores de Bruguera-Libresa vivimos de lo que se vende y no de exquisitas referencias a Bruguera en revistillas literarias.

Ser responsable de la orientación editorial de una empresa con 1.400 puestos de trabajo y perderse en la obsesión de las adhesiones personales y de las aficiones literarias es algo más que un «estilo» de ser ejecutivo. Viene a demostrar que el principio de Peter es aplicable también a las más altas esferas.

Señores de las altas esferas: ¿Dónde está el 371% de aumento de beneficios? ¿Dónde está la renovación en la línea de las publicaciones populares, de las que siempre hemos comido? Queremos respuestas claras. Pero, por favor, no contraten a un detective de la serie negra para que busque la respuesta. Resultaría grotesco.

Enrique Rodríguez

RELACION ACTUALIZADA DE AFILIADOS A OITEBSA

	Bruguera	Libresa	Total
CAMPS	122	—	122
MORA	11	120	131
MERIDIANA	—	6	6
PARETS	319	55	374
Totales	452	181	633

Es interesante señalar que ha habido 42 altas desde las últimas elecciones sindicales de junio. Es el mejor respaldo que podíamos esperar a nuestra actuación durante estos años.