

Trasporte/Aparcamiento

Como continuación de la reunión mantenida, a iniciativa de CC.OO., en diciembre de 2004 con el Tte. de Alcalde de Servicios Públicos, Mantenimiento, Transporte y Obras Municipales de Alcobendas, nos hemos puesto nuevamente en contacto con él para preguntarle por la situación actual, ya que hemos observado que se están realizando movimientos que inducen a pensar que las obras del nuevo polideportivo con parking subterráneo, o sus trabajos previos, se han iniciado.

En dicha conversión, nos ha comunicado que:

- *No hay ninguna posibilidad de que la zona que rodea el Vegamar se utilice como aparcamiento provisional mientras se realiza la obra (que durarán 20 meses aproximadamente) ya que es ilegal por ser zona verde y el ayuntamiento no puede cometer ninguna ilegalidad.*

- *No ha habido ninguna comunicación, ni reunión, ni conversaciones entre el Ayuntamiento e Indra respecto al tema de la eliminación del Parking Provisional (barrizal).*

- *Las obras pueden haber empezado en el Parking Provisional (Barrizal) ya que la concesión está firmada y pueden comenzar en cualquier momento.*

- *Han solicitado al consorcio de transportes lanzaderas desde Fuencarral, y se ofrecen para cualquier acción conjunta tendente a mejorar el transporte público en la zona.*

- *Van a reforzar las líneas circulares L10 y L11 (que pasan por la estación de tren de Valde las fuentes y por el Centro Anabel Segura, junto al Diversia) en horas punta.*

Por ello el Comité de Arroyo ha solicitado una reunión con la dirección de RR.HH. para hablar de este tema.

Además hemos planteado realizar ante el Consorcio de Transportes una reclamación individual pero sincronizada (similar a la que se hizo ante el Ayuntamiento de Alcobendas), del mayor número posible de trabajadores de este centro, solicitando soluciones al transporte público.

Esperamos contar con vuestra colaboración como la vez anterior, el texto propuesto para la misma, os lo daremos a conocer próximamente.

Os mantendremos puntualmente informados del desarrollo de estas iniciativas, así como de cualquier otra que realicemos.

Página 1

Febrero
2005

Contenido:

Trasporte/aparcamiento	1
Convenio	1
Formación	2
Salud laboral	2
Carta de bienvenida	2
Trabajar para vivir ó vivir para trabajar	3
¡ Gracias ACTUAL !	3
Consultas	4
Cuando las cosas se hacen mal, salen mal / stock-options	4

Convenio

El pasado día 27 de Enero se celebró una reunión con la dirección de la empresa en la que la representación de los trabajadores, después de su valoración, respondía al documento entregado por esta.

Entendemos que tanto este documento, como la propuesta de convenio entregada anteriormente por nosotros, puede ser una base para negociar la parte normativa por la que se rijan las condiciones laborales de Indra Sistemas. Ahora bien en este documento, al contrario que en el nuestro, falta incluir un punto por el que se regule la subida salarial.

La representación de la empresa expresó que sólo realizará una Política Salarial Individualizada, y **en ningún caso contemplan una subida negociada**. Los asistentes por parte de los distintos Comités reiteraron que no es posible un acuerdo que no pase por una Negociación Salarial.

Por otra parte se les indicó el rechazo a que utilicen la "evaluación de desempeño" como base, para la realización de las subidas salariales, las promociones profesionales e incluso los despidos. Además ésta se realiza, de forma arbitraria y sin respetar los requisitos que la empresa establece, produciéndose una indefensión completa del evaluado. Parece estar hecha para cumplir el expediente sin que responda a criterios rigurosos y objetivos.

CC.OO.

Sección Sindical en Indra (Arroyo de la Vega)

Formación

El pasado día 2 se publicó en la Indraweb el calendario de cursos para el primer semestre de 2005, en el que cabe destacar el aumento de cursos on-line y algunas novedades en el apartado de idiomas (ingles). Os recordamos que los criterios que establecen la prioridad en la adjudicación de plazas (o licencias en el caso de cursos on-line) en los diversos cursos son: el reciclaje o actualización de los desasignados, las necesidades de proyecto y el orden de llegada de la solicitud a Formación.

También, es importante tener presente que según nos han comunicado tanto Formación como Centros de Producción, los trabajadores asignados a proyectos deben solicitar los cursos al Responsable del Proyecto, no al Gestor de Recursos, evitando así rechazos que retrasan el proceso de solicitud.

Los proyectos en general, supeditan siempre la formación a las necesidades del mismo, no encontrando nunca un hueco para que sus trabajadores puedan asistir a los cursos que solicitan, esto significa que la formación juega un papel bastante secundario dentro de la estrategia de esta empresa.

Por este motivo llevamos reclamando más de un año un informe de solicitudes atendidas, no atendidas y rechazadas, donde se especifique además la causa de los rechazos. Dicho informe, nos ha sido proporcionado por primera vez y aunque la información está muy poco detallada, lo interpretamos como un primer paso importante.

Si alguien estima necesaria alguna acción formativa no incluida en el plan, hacédnosla llegar para proponerla, ya que tenemos el compromiso de la empresa de tener en cuenta las aportaciones de este comité. Cualquier momento es bueno para hacer dichas aportaciones, ya que Formación podría incluirlo en el calendario actual o tenerlo en cuenta para la confección de futuros planes.

Salud laboral

En la reunión del Comité de Seguridad y Salud de 10.12.04, la empresa informó, a pregunta de los Delegados de Prevención de CC.OO., de la intención de incluir aviso en la IndraWeb para poder apuntarse a la Revisión Ginecológica, entre las fechas del 15.12.04 a 30.01.05.

El día 07.02.05 apareció el anuncio de la Campaña Ginecológica en la IndraWeb. Las primeras compañeras que llaman no consiguen apuntarse al recibir la respuesta de que no disponían de los protocolos, ya que Indra no se los había facilitado.

Esta situación que se corrigió a media mañana del 08.02.05, después de alguna llamada al Servicio Médico. Varias compañeras nos informan que la espera en la atención del teléfono puede variar entre los 8/10 minutos. Paciencia, más vale tarde que nunca.

Debido a la dificultad de algún compañero de contactar con el Servicio Médico de nuestro centro, ya que no viene en el outlook, os facilitamos su teléfono: 91 480 54 00

Carta de bienvenida

Desde la sección sindical de CC.OO. de Arroyo de la Vega vamos a enviar una carta de presentación a los nuevos compañeros, para darles la bienvenida, que nos conozcan y sepan como localizarnos si nos necesitan. Además se propuso al Comité de Empresa enviar una en el mismo sentido, siendo aprobada esta iniciativa.

HAZTE CARGO DE ESTE
ASUNTO AHORA MISMO. ES TU
MÁXIMA PRIORIDAD.



¿MÁXIMA PRIORIDAD? TIENE
FECHA DEL MES PASADO. LO
HA TENIDO SEMANAS EN SU
MESA... ¿Y AHORA ES LA
MÁXIMA PRIORIDAD?



TE DIJE QUE ERA
TU MÁXIMA
PRIORIDAD. A MÍ
SIGUE SIN
IMPORTARME UN
RÁBANO.

BUENO...
SI USTED
LO
DICE...



Sección Sindical en Indra (Arroyo de la Vega)

Trabajar para vivir o vivir para trabajar

Se ha presentado recientemente a los empresarios (CEOE) la Guía de las buenas prácticas de la empresa flexible: hacia la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, elaborada por el IESE. La nueva guía **hace hincapié en la flexibilidad de horarios laborales para acabar con la insana costumbre de estar en el trabajo más tiempo del realmente necesario.**

Esta guía hace numerosas propuestas encaminadas a su reducción en España ya que es el país de Europa donde se prolonga más la jornada. Además deja muy claro que el conflicto entre trabajo y familia tiene consecuencias negativas para la empresa, tales como “el incremento de enfermedades psíquicas, el empeoramiento del clima laboral, el rechazo a largos desplazamientos o estancias prolongadas fuera de la ciudad de origen, el menor grado de compromiso con la misión de la empresa, la insatisfacción laboral, el menor rendimiento y dedicación y una mayor rotación de personal”.

Se recomienda a los empresarios optar por distintas políticas tendentes a flexibilizar la jornada laboral como:

Horario flexible: el trabajador trabaja 8 horas pero el decide cuando empieza su jornada y cuando finaliza.

Trabajo a tiempo parcial: El empleado puede trabajar media jornada.

Jornada laboral reducida: Trabajar menos horas con sueldo proporcionalmente inferior.

Empleos compartidos: Dos personas a tiempos parciales comparten un puesto de trabajo.

Semana laboral comprimida: El personal puede trabajar más horas al día, y a cambio, recibir un día o medio libre a la semana.

Ya hay empresarios que como Don Ignacio Buqueras Bach, economista y presidente de la Fundación Independiente, que en una entrevista concedida a “el Periódico” dice:

“Trabajar más de 9 horas no debe ser motivo de orgullo. Es más, la empresa debe considerar a un empleado así negativamente”.

“Cada vez más empresarios se apuntan a la jornada continua, procurando no convocar reuniones más tarde de las cuatro y no por ello son menos productivos”.

“La flexibilidad horaria no sólo sería buena para el trabajador y la empresa. También evitaría las dramáticas horas punta en las zonas urbanas, permitiría atender a los hijos y mejoraría la salud pública”

“Esta situación cambiará cuando la sociedad tome conciencia y haga presión”.

Todas estas medidas no sólo beneficiarían al empleado, ya que tienen como fin mejorar la productividad y reducir costes para la empresa.

¡Gracias ACTUAL!

Menos mal que existe “Actual” la revista informativa que nos hace llegar la empresa, porque gracias a eso nos hemos enterado de que :

Recientemente el Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz y la Comunidad de Madrid han otorgado a Indra el I Premio conciliación de la vida laboral y familiar. ¿Para cuándo en Arroyo se dejará de concertar reuniones a las 6:30, de trabajar los fines de semana por sistema, de mirar mal a quien no amplía su jornada, de quitar la jornada intensiva a quien la tenía...?

Anteriormente la Fundación de Estudios Financieros y Recoletos Grupo Editorial le entregó el “I Premio a la empresa del Ibex 35 con Mejores Prácticas de Gobierno Corporativo y Transparencia Informativa” también Expansión & Empleo le entregó el “II Premios a la Innovación de Recursos Humanos”.

Esperamos poder enterarnos por tus páginas de que ‘El Ministerio de Trabajo ha premiado a Indra por haber firmado el I Convenio Colectivo que recoge las mejores condiciones económicas y sociales para todos sus trabajadores”.

¡PUES CLARO QUE SE PUEDE!
NUESTRA HERRAMIENTA DE NOVENA GENERACIÓN NOS PERMITE REALIZAR CUALQUIER PROYECTO, DESDE AVIÓNICA MILITAR HASTA LOGOS PARA MÓVILES, EN LA MITAD DE TIEMPO Y A UNA CUARTA PARTE DEL COSTE



QUE SÍ, QUE SÍ, QUE EN TRES SEMANAS DA TIEMPO DE SOBRA... Y NO SE PREOCUPE POR NO SABER EXACTAMENTE QUÉ QUIERE HACER. YA NOS HA DICHO QUE DEBE SUPERAR A GOOGLE Y A MICROSOFT OFFICE: ¡CON ESO ESTAMOS PICANDO CÓDIGO EN VEINTICUATRO HORAS!



¡POR SURESTO QUE ESTÁ EN BUENAS MANOS! NUESTROS INGENIEROS DE SOFTWARE LLEVAN DESARROLLANDO EN J2EE DESDE 1978, INVENTARON EL DISCO DURO Y EL CÓDIGO DE BARRAS Y DOBLAN CICHARAS CON LA MENTE



¿NO NOS ESTARÁS PREPARANDO OTRA DE TUS RECETAS PARA EL DESASTRE?
YO VENDO PROYECTOS! TÚ LOS DESARROLLAS; YO SÉ HACER MI TRABAJO; SI TÚ NO SABES HACER EL TUYO, NO ES MI PROBLEMA



Sección Sindical de CC.OO en INDRA

(Arroyo de la Vega)

AFILIATE

Datos necesarios: Nombre y Apellidos

Teléfono de contacto

E-mail

Remitir los datos a: ccooindra@comfia.ccoo.es ó llamar a la Ext.: 5441



VISITA NUESTRA WEB

www.comfia.net/cocoweb

WEB de Servicios www.comfia.net

Consultas

Es nuestro propósito dar respuesta en este apartado a las consultas formuladas por los compañeros. Ello puede servir para recordar derechos que pueden no estar ejercitando por falta de información, olvido o dejadez.

El relativo a los gastos de los **desplazados en cliente en concepto de kilometraje** es uno que suscita bastantes dudas ya que tiene tratamiento distinto y que describimos a continuación.

Todos los desplazados en un cliente tienen derecho a pasar gastos por los kilómetros que realicen a razón de 0,2134 euros/km, que en función del convenio de referencia son:

Condiciones del metal: Exceso de Kms. desde un radio de 10 Kms. desde el Centro de trabajo hasta el lugar de destino.

Procedentes de Indra-SSI y Ceninsa: Exceso de Kms. desde un radio de 10 Kms. desde el Km. 0 de Madrid hasta el lugar de destino.

Procedentes de ENTEL: Exceso de Kms. entre domicilio del trabajador y el cliente por un lado y su domicilio y el centro de trabajo por otro.

Procedentes de Indra-DTD: Se abonarán el Kms correspondientes entre su domicilio ó en su caso desde el centro de trabajo y el lugar de destino..

Cuando las cosas se hacen mal, salen mal / Stock-options

¿Recordáis que no se invitó a los desasignados a la copa de Navidad porque nadie de acordó de ellos? Pues nuevamente algunos compañeros se ha sentido olvidados y marginados debido a la precipitación y falta de planificación con que se ha actuado en el tema de las stock-options.

Hace 5 años la empresa repartió entre sus trabajadores opciones sobre acciones, con un procedimiento y unos plazos de ejecución determinados. Días antes del último plazo de ejecución (10 de enero de 2005) añadió un procedimiento alternativo, para los que no querían o no podían disponer de la liquidez necesaria para adquirirlas.

Pero la información sobre dicho procedimiento alternativo no ha llegado a todos. Algunos compañeros que por distintas circunstancias (vacaciones, baja, cliente...) no podían acceder a la Indraweb, no han sido informados a tiempo de esta posibilidad.

Pero la historia ha continuado por el "mal" camino. Finalmente las acciones se canjearon, por quien las ejerció, a 12,43, con un beneficio de 0.95 euros por acción, habrá quien dirá que a caballo regalado....sino fuera porque en su momento se concedieron como un premio. Las opciones se han ejecutado en el último plazo, porque hasta diciembre de 2004, su precio era superior al del mercado.

Un mes después, las acciones de Indra han subido a 13.44. En el intermedio, una oportuna decisión del Consejo de Administración, anunciando determinadas medidas de reparto de beneficios tienen algo que ver con esta subida, ¿que habría sucedido si esa medida se anuncia a tiempo de influir en el plan de los trabajadores?.

Y si echamos una mirada a la Memoria de Indra de 2003, veremos que el precio de las opciones de los **trabajadores, 11,49 €** es sensiblemente mas alto que el fijado en cualquiera de los planes pendientes de la **dirección** (Plan 2002 Tramo 1, al precio de **7,27 €** Plan 2002 tramo 2, al precio de **6,59 €** Opciones 2003, al precio de **8,40 €**).

Resumiendo: las acciones a los trabajadores a 11,49 € y para la dirección a un precio medio ponderado de 6,97 €

Haciendo cálculos, resulta que unos 3.000 trabajadores incluidos en el plan de acciones, no han podido obtener más allá de 3.390.000 € mientras que, a lo sumo 135 directivos conseguirían 18.439.500 €