

Conciliación vida laboral, familiar y personal

Página 1

Mayo 2005

Nos hemos encontrado entre las novedades de la Indraweb el Programa de Conciliación vida laboral, familiar y personal "EQUILIBRA". A pesar de nuestra euforia inicial, al leerlo hemos visto que no es sino propaganda vacía de contenido.

A pesar de que expresa frases como: "...la conciliación se perfila como la medida más eficiente de retener y atraer un talento escaso, por su capacidad de favorecer un entorno de trabajo de calidad ofreciendo condiciones de trabajo basadas en un clima confortable, respetuoso y flexible." Y que dice ser consciente de los perjuicios (problemas de salud, absentismo, falta de compromiso, fuga de talentos...) que tiene para las empresas la falta de conciliación. La triste realidad es que no aporta nada en este sentido ya que las mejoras que aparecen en el documento poco o nada tienen que ver con el asunto que se trata.

No aborda temas como la largas jornadas de trabajo habituales en ciertos proyectos (fines de semana incluidos); la falta de respeto que supone el convocar reuniones al final de la jornada laboral (práctica muy extendida), alargando innecesariamente la hora de salida; la dificultad de acceso al centro de Arroyo de la Vega que unido a no poder salir antes de las 6 de la tarde, hace que muchos de sus profesionales lleguen a su casa demasiado tarde para atender a sus responsabilidades familiares y tener un tiempo de ocio que les permita "cargar pilas" y afrontar la siguiente jornada en mejores condiciones.

Desde CC.OO., con la experiencia que nos da los acuerdos negociados en otras empresas, proponemos un programa de conciliación familiar y personal que contemple medidas (algunas ya incluidas en la propuesta de Convenio presentada a finales 2004) como:

Aumentar la flexibilidad horaria, lo que permitiría poder recoger a los hijos a la salida del colegio.

Modificar los tramos para la reducción de jornada por cuidado de un menor, disminuido físico o psíquico y personas mayores, pasando el límite inferior de 1/3 de la jornada a un 10% de la misma.

Ampliar la edad de los hijos menores que dan derecho a solicitar una reducción de jornada hasta los 12 años.

Incrementar el número de días que correspondan **por paternidad**, especialmente en el caso de cesárea.

Implantar políticas especiales **durante la situación de embarazo** de la mujer trabajadora, (como no adoptar medidas de traslado, darle prioridad a la hora de no viajar, permitirle adecuar su horario para alejarse de las horas punta...).

Consideramos que la Conciliación de la Vida Familiar y personal es una "asignatura pendiente" en Indra y si entre todos (empresa y representantes sindicales) somos capaces de avanzar en este tema, dando contenido a lo que no lo tiene, habremos afrontado uno de los principales retos que tenemos ante nosotros, en beneficio de Indra y sus trabajadores.

A pesar de todo queremos saludar que por fin la dirección se haya dado cuenta de esta problemática que desde CC.OO. hace tiempo que venimos denunciando, y decida ingresar en el club de empresas que ya vienen aplicando estas buenas prácticas.

Contenido:

| | |
|--|---|
| Conciliación vida laboral, familiar y personal | 1 |
| ¿ El trabajo es salud ? | 2 |
| La nueva esclavitud del siglo XXI | 2 |
| Transporte y aparcamiento /Reunión con el Ayuntamiento | 3 |
| Caja Madrid se destaca como primer accionista de Indra al alcanzar el 15% | 4 |
| Indra completa en el primer trimestre el 76% de los objetivos anuales | 4 |
| Los españoles, los más trabajadores pero los menos productivos | 4 |
| El Consejo de Administración de INDRA cobro en 2004 un 18% más que en 2003 | 4 |

¿El trabajo es salud?

Un hecho casi obvio es que más de un tercio de nuestro tiempo lo pasamos en la empresa. Si consideramos el tiempo de transporte y de descanso, resulta claro que la mayoría del día está dedicada a la empresa. Y es fácil concluir que nuestra actitud en el trabajo es determinante en nuestro comportamiento diario y desarrollo personal.

Algunos trabajadores aceptan y justifican sin ninguna crítica las decisiones de sus jefes, acatando las normas no escritas que rigen en la empresa, como son la rigidez y los largos horarios, centrandolo su vida en el trabajo. Esta aceptación de normas y posturas irracionales en detrimento de otras formas de asumir las relaciones, está en la base de muchos problemas personales, como la ansiedad o el estrés laboral.

Las empresas suelen estimular estas actitudes acríticas favoreciendo a los que se identifican con estas pautas de comportamiento. Lo que puede ocasionar que el trabajador se guarde de mostrar una opinión contraria y además permanezca en la empresa más tiempo del necesario con el objetivo de no ser marginado y ser mejor valorado.

Este comportamiento de acatamiento, no solo perjudica al trabajador que lo asume, sino a su entorno laboral más cercano, se olvida el compañerismo necesario en todo proyecto para que llegue a buen fin cualquier trabajo.

Esto, a parte de los efectos perniciosos para el trabajador redundando en perjuicio del buen funcionamiento de la empresa, ya que los trabajadores pierden el interés por el trabajo bien hecho, la aportación personal, y en definitiva, la creatividad, tan decisiva en un trabajo como el nuestro, cuyo componente básico es la inteligencia.

La nueva esclavitud del siglo XXI

Hace unos días, ha saltado la noticia de que trabajadores de la India fueron contratados para trabajar en el interior de un barco como programadores, mientras este navega. Allí, comerán y dormirán durante cuatro meses.

Una compañía informática norteamericana llevará a estos trabajadores por los mares para trabajar como programadores y con sueldos paupérrimos, una posibilidad totalmente legal aunque cruel.

El crucero anclará justo frente a las costas de Los Ángeles, pero a cinco kilómetros, que es el límite marítimo de aguas extraterritoriales. Así, los empleos no están amparados por las leyes laborales.

¿Por qué no instalar sus oficinas en el sudeste asiático en vez de llevar los empleados sobre el agua? Simplemente, por una reducción de costos. Enviar ejecutivos o técnicos hasta los países del tercer mundo les cuesta mucho tiempo y dinero. La otra razón es que en aguas internacionales, los costos laborales se reducen y los frenos legales casi no rigen.



Transporte y aparcamiento/Reunión con el Ayuntamiento

Preocupados por la situación, y dentro de las actuaciones realizadas para paliar lo que se nos avecina por las obras del "barrizal", hemos hecho las siguientes gestiones:

1.- Ante la dirección de Indra donde hemos planteado:

- Maximizar el uso de las plazas libres de aparcamiento, con un uso rotativo de ellas.
- Potenciar el uso de las plazas VAO.
- Lanzar un sondeo en la Indraweb para ver la acogida que tendría:
 - Una lanzadera desde Fuencarral.
 - Utilización del parking del Alcampo.

La respuesta a las dos primeras por parte de la empresa es positiva, estando a la espera de contestación sobre la última propuesta.

2.- Ante el Ayuntamiento de Alcobendas:

Hemos tenido una reunión conjunta Dirección, Sindicatos y Ayuntamiento, el día 18 de mayo, y antes de comenzar el Tte. Alcalde de Servicio, Transporte y Obras Municipales nos ha comunicado que han vuelto a estudiar nuestra propuesta realizada en la reunión anterior (rechazada en su momento) y han decidido habilitar al máximo el espacio del "barrizal" no utilizado para las obras, incluida la parte trasera del "Vegamar" acondicionándolo como parking provisional.

Nos han comunicado que las obras del "barrizal" se retrasan debido a un problema con una línea de comunicaciones subterránea que da servicio a la zona, detectado en la prospección previa realizada.

El Ayuntamiento ha pedido a la dirección de Indra la optimización de sus plazas de garaje, cosa que nosotros ya habíamos hecho y a lo que la empresa había accedido. Entonces ha solicitado su colaboración para que le ayude a concienciar a otras empresas de la zona de la necesidad de que también lo hagan, ya que es un problema de todos.

El ayuntamiento coordinará acciones, a través de La Entidad de Conservación, donde participan todas las empresas de la zona, para que colaboren en el tema del aparcamiento y solicitará su adhesión en las reivindicaciones respecto al transporte público.

Por otra parte nos han comunicado que han hecho llegar al Consorcio de Transportes la propuesta de una lanzadera desde Fuencarral, pero no ha tenido una buena acogida, por lo que les hemos solicitado que gestionen una reunión conjunta (Indra-Comité-Ayuntamiento-Consorcio).

Han iniciado un plan para mejorar el servicio de los autobuses Circulares que unen Arroyo con la estación de Valde las Fuentes (L-10 y L-11), para noviembre se aumentará el número de autobuses y se establecerán horarios concretos por cada parada. Mientras que la línea L-9, tiende a desaparecer porque funciona muy mal y el servicio que da se puede sustituir por las líneas circulares anteriormente dichas.

Está aprobado el carril-bus desde Plaza de Castilla, y se prevé estén finalizadas las obras a finales del 2007, con lo que se garantizará que se tardará en hacer este recorrido poco más de un cuarto de hora. Han solicitado que desde todos los estamentos (empresas, centrales sindicales etc.) se utilicen los medios a su alcance para acelerar la construcción de dicho carril-bus.

Por otra parte, se han comprometido a estudiar la posibilidad de modificar líneas (como el 153B) para ofrecer más alternativas dentro del transporte público.

En general hemos encontrado una actitud receptiva por parte del Ayuntamiento.

3.- Campaña informativa no solo a los trabajadores de Indra sino también a los de las empresas cercanas, para que tomen conciencia del agravamiento de la situación en el aparcamiento y transporte de la zona hasta, la llegada de Metro-Norte.

Desde CC.OO y el comité estamos intensificando esfuerzos para paliar una situación que nos hemos encontrado impuesta, con el traslado a este centro y del que en absoluto somos responsables los trabajadores.

Sección Sindical de CC.OO en INDRA

(Arroyo de la Vega)

AFÍLIATE

Datos necesarios: Nombre y Apellidos

Teléfono de contacto

E-mail



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

VISITA NUESTRA WEB

www.comfia.net/cocoweb

WEB de Servicios www.comfia.net

Caja Madrid se destaca como primer accionista de Indra al alcanzar el 15%

Caja Madrid se destaca como primer accionista de la tecnológica española Indra al elevar del 10% al 15% su participación. La entidad es la única que se mantiene en el accionariado del núcleo duro que se formó con motivo de la privatización.

El programa de recompra de acciones que está llevando a cabo Indra permitirá a Caja Madrid elevar aún más la participación en la compañía tecnológica sin necesidad de comprar más acciones.

Indra completa en el primer trimestre el 76% de los objetivos anuales

La empresa de tecnologías de la información Indra cerró el primer trimestre del año con un beneficio atribuible de 23,6 millones de euros, un 27% más que hace un año.

Indra explica que de acuerdo con el negocio, el objetivo de crecimiento para todo el año, que es de entre el nueve y el diez por ciento, se ha cubierto ya en un 76%. Afirmando que la aplicación de las nuevas normas internacionales contables no han tenido un efecto relevante en los estados financieros de la compañía.

Los españoles, los más trabajadores pero los menos productivos

Según un estudio, un español trabaja de media mil ochocientas horas al año (400 horas más que los alemanes o 180 más que los ingleses). Según el informe, los demás europeos con menos tiempo en la oficina, consiguen mejores resultados que nosotros ya que aunque trabajamos más, somos los que menos sabemos aprovechar el tiempo.

El problema de la baja productividad española no está en las decisiones de los grandes e importantes consejos de administración. La clave, según el informe, está en el jefe de la oficina. El nivel más bajo de directivo, ni está lo suficientemente formado, ni sabe como dirigir a su equipo de forma óptima, ni tampoco conoce como planificar de manera eficaz.

El Consejo de Administración de Indra cobró en 2004 un 18% más que en 2003

Según el informe registrado por la empresa en la Comisión Nacional del mercado de Valores, la retribución del consejo de administración creció en un 18%. Los tres consejeros ejecutivos, el presidente Javier Monzon; el vicepresidente, Humberto Figuerola y el consejero delegado Regino Moranchel, percibieron un total de 3,6 millones de euros (un 21,3% más que el año anterior) en parte por el cobro de una retribución pluri-anual.