

## No me contéis más cuentos.....

Página 1

Junio 2005

Me he encontrado en la Indraweb la *Memoria Anual 2004 de Indra* y he leído con sorpresa y estupor el apartado de *Responsabilidad Corporativa* donde se describe la relación de Indra con sus empleados. En una primera lectura parece que esta relación es idílica y uno se pregunta ¿esta es la misma Indra en la que yo he trabajado durante el pasado año? ¿por qué ni yo ni mis compañeros hemos percibido que *“...se estimula activamente el desarrollo profesional continuo a fin de crear oportunidades de progresión ...”* tal como se afirma en dicha memoria?

Se muestran como grandes logros los mínimos que la ley establece sobre inserción laboral de personas con discapacidad, representación sindical, salud laboral....; se plantea como Conciliación de la vida laboral y personal un documento (ya comentado en el anterior Cocochip) vacío de contenido y se presenta como ventaja el sistema de Evaluación de Desempeño, cuando todos sabemos que es un método arbitrario e injusto utilizado para imponer situaciones inadmisibles e impedir el mantenimiento del poder adquisitivo.

Echando la vista atrás mi *Memoria Anual de Indra 2004* en lo que respecta a la relación con sus trabajadores es:

- El desarrollo profesional en Indra es nulo, te puedes “atocinar” en un proyecto sin tener ninguna posibilidad de cambio.
- La contratación de categorías más altas va en aumento y la promoción de personal de Indra es casi nulo. Porque en Indra sólo se valora lo que no se tiene si ya formas parte de la empresa nadie te valora.
- El número de subcontratados sigue rozando los 1000 en Arroyo de la Vega, y sigue habiendo “subcontratados de larga duración” algunos de los cuales llevan en Indra bastantes años sin que nadie se acuerde de ellos.
- No se ha firmado ningún acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores desde hace tantos años, que la mayoría de la plantilla ni siquiera lo ha vivido.
- En el centro de Arroyo de la Vega Indra despidió a 99 de sus técnicos, en general mayores de 40 años y con más de 10 años de antigüedad.
- Mientras cada vez más mujeres se incorporan al mercado laboral, la plantilla de Indra en Arroyo se ha “masculinizado” en el último año, ya que la contratación de mujeres ha supuesto un 28% y las bajas alcanzaron un 39’4 ¿será debido a esa cacareada conciliación que realmente no existe?
- No quiero olvidarme de la presión y la angustia de todos los que han pasado por el estatus de “desasignado” y los que “voluntariamente” aumentaban su jornada sin compensación ni reconocimiento ninguno.

**Yo sé muy pocas cosas, es verdad,  
pero me han dormido con todos los cuentos...  
y sé todos los cuentos.**

## Contenido:

No me contéis más cuentos.....	1
Formación	2
Notas fin de curso	2
Dime quien es tu jefe y te diré como te va	3
Junta de accionistas	4
El bienestar de los empleados multiplica el beneficio de la empresa	4

## Formación

Los representantes de los trabajadores pertenecientes a la comisión de formación ven la necesidad de mejorar el procedimiento actual de solicitud y asignación de cursos, con el fin de optimizar la gestión y permitir que todos los trabajadores que tienen interés en recibir un curso, tengan acceso al mismo en una convocatoria u otra.

Para ello estudiaron una serie de mejoras al procedimiento actual, que presentaron a la empresa el día 1 de junio para su análisis y posible incorporación. Estas mejoras se pueden resumir en:

- Prioridad de acceso a un curso para aquellos que lo solicitaron pero se canceló, así como para aquellos cuya solicitud no pudo ser atendida por falta de plazas.
- Dado que los cursos se solicitan con mucha anticipación, posibilitar a los solicitantes cancelar un curso (si saben que no podrán asistir) con anterioridad al correo de confirmación de asistencia; así se optimizaría la gestión y aquellos que lo hacen podrían tener preferencia sobre este curso en otra convocatoria .
- Mantenimiento de un histórico completo con las solicitudes rechazadas, las no atendidas, los cursos completados y las no asistencias, de manera que además cada empleado pueda tener en sus datos dicha información, para realizar las reclamaciones que estime oportunas.
- Para establecer la prioridad según el orden de llegada tomar la fecha de solicitud en lugar de la de aceptación por parte del responsable, que es la que se considera actualmente.

El día 15 de este mes se mantuvo una nueva reunión en la que la empresa adquirió el compromiso de ir incorporando estas mejoras según fuera posible, ya que algunas de ellas requieren modificaciones en el tratamiento informático que se da a la gestión de las solicitudes.

Cuando se publique el próximo plan de formación a la vuelta del verano se incorporarán ya algunas novedades como el envío de un mail a cada una de las personas cuya solicitud no fue atendida y la publicación en la Indraweb de recomendaciones para evitar rechazos innecesarios por errores de procedimiento. Además formación elaborará un texto que remitirá vía correo a los que confirman la asistencia a cursos y luego no acuden o no completan el porcentaje mínimo exigido, para conocer las causas y así poder estudiar la forma de minimizar al máximo este hecho.

También se ha pedido a formación que insista a los empleados en que la solicitud sea aceptada en primer lugar por el responsable Funcional (proyecto) y no por el de recursos. De esta manera se disminuirán los rechazos por redireccionamiento entre ambos responsables.

## Notas Fin de Curso

<b>JUNIO 2005: NOTAS FINALES</b>	<b>ALUMNO: Indra Sistemas</b>
<b>Mantenimiento del poder adquisitivo de sus empleados</b>	<b>SUSPENSO</b>
<b>Subida Salarial de sus directivos</b>	<b>SOBRESALIENTE</b>
<b>Conciliación de la vida personal y laboral</b>	<b>SUSPENSO</b>
<b>Carrera profesional</b>	<b>SUSPENSO</b>
<b>Subcontratación</b>	<b>SUSPENSO</b>
<b>Nuevas Contrataciones</b>	<b>BIEN</b>
<b>Evolución en bolsa</b>	<b>NOTABLE</b>
<b>Negociación Colectiva</b>	<b>SUSPENSO</b>
<b>Creación de una imagen ficticia</b>	<b>SOBRESALIENTE</b>
<b>NO PROMOCIONA.</b>	

## Dime quien es tu jefe y te diré como te va

### El que va siempre a lo suyo

Tiene las ofertas encima de su mesa tiempo y tiempo y cuando empiezas a trabajar , ya estás fuera de plazo, desperdicia el tiempo planificado para que realices tu trabajo ( ya lo recuperarás quedándote más horas, siempre a coste cero). **Si las cosas salen bien se colgará las medallas, pero si no es así tú siempre serás el responsable de todos los fallos.**

### El temeroso

Es una persona insegura y no se atreve a dar ningún paso por no hacer o decir algo indebido, siempre peca por omisión. **No esperes de él que te defienda ante nadie.**

### El coleguilla incompetente

Es muy simpático, incluso hasta divertido, tomáis café juntos, a lo mejor hasta coméis juntos, y con la excusa de que tiene una fe ciega en ti, descarga todo la responsabilidad sobre tus hombros. **Si le vas a contar problemas es como hablar con una pared, le cuentes lo que le cuentes jamás te ayuda en nada.**

### El desconocido

No sabe quien eres ni como trabajas, nunca tienes acceso a él si no es a través terceros, tiene una o dos "personas de confianza" que son sus ojos, y sus oídos y **como tengas algún problema con estos intermediarios, estas perdido sin remisión.**

### El que nunca se pringa

Todo, las subidas, los plazos y cualquier otra cosa es responsabilidad de los demás: de RRHH, del director de departamento, del cliente, del gestor de recursos... de cualquiera menos de él. **Jamás moverá un dedo por ti.**

### El "competente"

Sólo él sabe hacer las cosas, siempre está encima de todo el mundo diciendo como hay que dar cada paso, nadie hace nada bien, porque no hace todo como él lo haría. **Hagas lo que hagas nunca estarás a su altura.**

### El que mira el presupuesto

Siempre dispuesto a todo lo que no suponga cargo al proyecto, te escucha y después te cuenta "sus penas" lo ajustado que va el presupuesto, lo caro que le sales, lo que cuesta un ratón,...Le reconocerás por el alto porcentaje de becarios a su cargo. **Serás el empleado ideal si no pasas gastos, si no necesitas renovar tu equipo..., y sobre todo si eres "Gerente-Programador" es decir trabajas como gerente o experto y cobras como programador.**

## La ayuda on-line puede ser útil



Enfermera: conéctese a internet, vaya a [www.cirugia.com](http://www.cirugia.com) y haga click en el ícono "que hacer cuando está totalmente perdido"

## 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](mailto:ccoindra@comfia.ccoo.es) ó llamar a la Ext.: 5441***

### VISITA NUESTRA WEB

[www.comfia.net/cocoweb](http://www.comfia.net/cocoweb)

WEB de Servicios [www.comfia.net](http://www.comfia.net)

## Junta de accionistas

Coincidiendo con la celebración el pasado día 27 de junio de 2005 de la junta general ordinaria de accionistas relativa al año 2004 los delegados de los distintos centros de trabajo, acompañados de trabajadores, nos concentramos ante las puertas del centro de Arroyo de la Vega, sede de la celebración de dicha Junta, para reivindicar una subida salarial y un Convenio Colectivo para todos los trabajadores.

La Junta aprobó las cuentas del año 2004, en el que la empresa logró un incremento de beneficio neto del 19% y en el que el consejo de Administración había cobrado una retribución de un 18% más que en 2003. También se aprobó triplicar para el presente ejercicio 2005 la retribución del accionista.

Esto contrasta fuertemente con la forma en que se retribuye al trabajador, "principal accionista", al que ni siquiera se le garantiza el IPC y se le niega un Convenio Colectivo.

En el turno de intervención de accionistas se dio lectura a un comunicado propuesto por CC.OO. y suscrito por todos los sindicatos presentes en Indra Sistemas, en el que se desarrolla ampliamente nuestro desacuerdo con los diferentes raseros para retribuir a los miembros del consejo y a los accionistas por un lado y a los trabajadores por otro. Dicho comunicado lo tenéis íntegro en los tablones de anuncios, así como en nuestra página web.

## El bienestar de los empleados multiplica el beneficio de la empresa

La empresa Human Progress ha realizado un estudio en el que destaca que el bienestar de los empleados multiplica el beneficio de la empresa y resalta como claves para mejorar el rendimiento un buen trato personal y el uso de técnicas de motivación.

Según los datos aportados, aquellas empresas que han utilizado estas técnicas han obtenido el 75% de los objetivos marcados, y han llegado a mejorar un 40% en los resultados con los mismos recursos, llegando a ahorrar hasta el 25% de tiempo.

El promotor y fundador de Human Progress, Julián Antolínez, señaló que para definir el plan de acción "más adecuado" la empresa debe tener en cuenta que trabaja "con personas" y por lo tanto, analizar los aspectos fundamentales sobre el entorno.

Todos estos procesos se engloban bajo el término "empresa emocional", una idea que pretende aprovechar las capacidades y las particularidades "del temperamento de cada empleado utilizando medidas de todo tipo orientadas a obtener el máximo rendimiento".

Actualmente, se calcula que más de 312 pequeñas y medianas empresas españolas han implantado este sistema de formación y promoción humana para mejorar su rentabilidad y se espera que para 2008, el número de implantaciones ascienda a 12.300.

EUROPA PRESS