

Reunión con la dirección de Relaciones Laborales

Página 1

Noviembre
2004

Contenido:

Reunión con la dirección de Relaciones Laborales	1
Salud laboral	2
¿Trabajador en prácticas ó personal obsoleto?	2
Convenio	3
Demanda por cesión ilegal de trabajadores	3
Inspección de trabajo	4
Formación	4

En la reunión celebrada el pasado día 22-10-04 se trataron los siguientes temas:

Personal disponible.

A esa fecha el nº de disponibles es de 4, más 10 en formación.

Esto no es significativo pues varía siendo mayor a principio de semana y de mes, pudiendo llegar la cifra alrededor de 50.

Le expresamos nuestra preocupación porque tenemos la intuición de que hay más disponibles entre las mujeres y en particular aquellas que tienen reducción de jornada. Nos contestó que eso no lo tienen contrastado.

Le indicamos que los que están recibiendo formación, si al terminar no pasan a un proyecto relacionado con la formación recibida, puede ser en muchos casos una pérdida de tiempo y dinero, tanto para el empleado como para la empresa. Se comprometieron a estudiarlo.

Códigos de imputación

Ante nuestra inquietud por la asignación aleatoria de distintos códigos al personal disponible y la rectificación con efectos retroactivos, nos indicó que a partir de ahora el personal disponible imputará a uno de los códigos NONXXX, desapareciendo el RUPTUR (que pensamos se utilizaba para aquellos a los que no buscaban trabajo, pero nos dijeron que era simplemente otro código de desasignación que facturaba diferente) y que en ningún caso se modificará la imputación con efecto retroactivo.

Becarios

Ante la llegada de un grupo numeroso de Becarios, requerimos a la empresa que nos informara de las condiciones de su entrada. Se nos informó que Indra tiene acuerdos con algunas Universidades de España así como con fundaciones. Aceptaron nuestra solicitud de proporcionarnos una copia de dichos acuerdos. En contestación a nuestras preguntas nos precisaron que son alrededor de 90 titulados ó de últimos cursos. Algunos están realizando cursos de formación y el resto incorporados en proyectos a jornada completa.

Se nos dijo que algunos tras su paso como becarios, pasarían a formar parte de la plantilla de Indra, primeramente con contrato en prácticas y posteriormente formalizando los contratos como

indefinidos. Esta incorporación de personal no debe afectar de ninguna manera a la plantilla actual. Deseamos que todos puedan lograr sus expectativas y desarrollar sus perspectivas profesionales en esta empresa, dándoles la bienvenida e invitándoles desde esta sección sindical para cuantas dudas pudieran tener.

Personal de Indra desplazado en la ciudad del SCH de Boadilla.

Trabajadores de Indra, al igual que de otras empresas, están prestando sus servicios en la nueva Ciudad del Banco Santander Central Hispano.

Pusimos en conocimiento de la dirección, que algunos de los compañeros que ya han sido desplazados nos han informado de que se están planteando problemas porque los trabajadores de empresas subcontratadas están siendo discriminados con relación a los del banco, sobre todo en lo relativo al transporte y aparcamiento.

Además, dentro de la ciudad sólo aceptan como modo de pago la tarjeta monedero del SCH no pudiendo utilizar los ticket-restaurante, por lo que solicitamos a la Dirección de Relaciones Laborales que se cargue el importe de los mismos en dicha tarjeta-monedero mientras estén desplazados allí.

Así mismo expresamos la falta de información que han tenido nuestros trabajadores.

La dirección nos indicó que todavía no están asentadas las condiciones, siendo un proceso cambiante y que mantendrían informados a los trabajadores de las condiciones que se puedan negociar con el SCH.

Finalmente, y como consecuencia de los comentarios recogidos en la encuesta, planteamos que se ha fomentado una competitividad dentro de los propios compañeros que pensamos no ayuda a crear el mejor ambiente laboral. La dirección nos indicó que en el área de Tecnología de la Información hay que mantener una cierta tensión, no siendo posible permitir holguras, ni ineficiencias, reconociendo que dicha competitividad ha de ser con el exterior, y no dentro de la empresa.

CC.OO.

Sección Sindical en Indra (Arroyo de la Vega)

Salud Laboral

Tras algún que otro anuncio fallido por parte de la empresa, POR FIN, han comenzado a realizarse los reconocimientos médicos generales voluntarios (incluidos en la Vigilancia de la Salud). Nos están llegando quejas de compañeros y compañeras, apuntados en meses anteriores, y que todavía no han recibido noticias sobre su convocatoria (¿¿¿ quizá los medios disponibles no sean suficientes para terminar los reconocimientos antes del???).

Desde CC.OO. seguimos insistiendo en la necesidad de hacer la evaluación de los riesgos psicosociales existentes en Indra (y no pararemos hasta conseguirlo).

Inspección de Trabajo, nos contestó en el mes de julio, que la empresa al tener un Servicio de Prevención Mancomunado, para las especialidades de Ergonomía y Psicología, se la requería para que ampliase el personal en número adecuado y suficiente a las necesidades, en el plazo de 2 meses.

El mes de septiembre la empresa ha contratado a un Técnico Superior en Prev. Riesgos Laborales, para cubrir todas estas necesidades.

En la última visita del Inspector de Trabajo, el pasado 18 de octubre, se apremió a la empresa, para que realizase la Evaluación de Riesgos Psicosociales, ya que debería de estar incluida en la planificación del año 2005; siempre dentro del 1er. semestre de dicho año.

También comentó, que el muestreo de trabajadores para dicha evaluación, debería de estar consensuado con los representantes de los trabajadores.

Desde aquí os animamos, a que ante cualquier vulneración de la seguridad y/o salud en el trabajo, nos lo hagáis saber. Esta es la única manera de hacer llegar vuestras quejas ante el Comité de Seguridad y Salud.



¿Trabajador en prácticas o personal obsoleto?

Ante la situación que todos venimos observando, viendo salir de la empresa a compañeros que conocemos desde hace tiempo y que sabemos de su profesionalidad y dedicación no podemos dejar de hacernos algunas reflexiones.

¿Por qué? ¿Qué han hecho mal para que después de dar a Indra el trabajo de sus mejores años con ilusión y eficacia se les pague así? En la mayoría de los casos, su gran delito es precisamente ese, llevar algún tiempo en la empresa y por razones coyunturales o personales salir de "la rueda" que sigue girando sin ellos.

Por otra parte vemos compañeros jóvenes muy preparados acceder con ilusión a su primer puesto de trabajo, orgullosos de que éste, sea en una gran empresa como Indra, pensando en el fantástico futuro que tienen por delante, sin darse cuenta de que en menos tiempo del que se imaginan, formarán parte del grupo anterior.

Por último están los que llevan pocos años y conocen a pocos de los despedidos, no saben de su dedicación y buen hacer, y piensan que seguramente serán incompetentes o poco responsables en su trabajo.

Estamos ante un nuevo tipo de trabajador que es el "trabajador desechable", un artículo de usar y tirar.

Por el camino que llevamos, seremos "trabajadores en formación" (y por tanto ganando poco) hasta los 39 años, pasando a ser "personal obsoleto" al cumplir los 40.

Nos preguntamos ¿cómo se mantiene esto?. Porque estos jóvenes pueden vivir con lo que ganan gracias a la ayuda de sus padres, pero... ¿qué pasará cuándo sus padres pierdan su puesto de trabajo porque han sido sustituidos por otro joven con escaso salario?

"Un Gerente está con un paquete de hojas frente a la trituradora de papeles.

Luce desconcertado, mira por un lado, mira por el otro. En eso pasa un empleado y muy amablemente le dice :

- "¿Le ayudo ?".

El Gerente agradecido contesta: -"Muy amable, parece que me quedó grande la tecnología".

El empleado muy diligente toma el paquete de papeles, los coloca en una ranura y se oye el sonido de ! los papeles cuando se hacen trizas. El empleado le dice al Gerente:

- "¿Ve que fácil?"

y el Gerente pregunta:

- ¿Y por dónde salen las copias?

Moraleja: No se meta donde no le han llamado ¡Uno siempre quiere adivinar lo que el Jefe Espera, pero no se las dé de adivino es un muy mal método.

CC.OO.

Sección Sindical en Indra (Arroyo de la Vega)

Convenio

Los representantes de los trabajadores hemos confeccionado una plataforma de convenio, **consensuado entre los distintos Sindicatos de todos los Centros de Indra Sistemas** y se lo hemos hecho llegar a la dirección de Relaciones Laborales para negociar un convenio único propio.

La contestación (mediante correo electrónico) a dicha propuesta ha sido recordarnos que *“nuestra Empresa dispone ya de un Convenio Colectivo de aplicación (Convenio de Metal)”* aunque como todos sabemos éste ha sido impuesto y no está consensuado con los representantes de los trabajadores.

No obstante, se nos convoca a una reunión, puntualizando que *“esta reunión no significa por sí misma ni que la Empresa acepte vuestra Propuesta, ni que se constituya la mesa de negociación que habéis formulado”*

Por otra parte, deja claro que tras dicha reunión *“la Empresa podrá estar en condiciones de adoptar la decisión que corresponda sobre cómo y en qué términos se podría dar continuidad a las conversaciones”*.

La reunión convocada en dicho e-mail se ha mantenido el día 4 de Noviembre y en ella nos han comunicado que estudiarán la propuesta para darnos una posterior respuesta. La empresa considera que el punto de mayor desacuerdo es el tema de los incrementos salariales donde hay enormes diferencias de concepto, entre la dirección de la empresa (subidas individualizadas) y la parte social (mantenimiento del poder adquisitivo para todos).

La plataforma de convenio trata de unificar las distintas situaciones laborales existentes en la empresa, negociando los horarios y jornada intensiva en cada centro de trabajo, compatibilizando con el mantenimiento de las mejores condiciones a título personal.

La empresa nos hizo saber que para ella la diversidad de condiciones no era ya un problema, por afectar a grupos poco numerosos (el mayor es la antigua SSI y CENINSA con alrededor de 350 trabajadores en total).

La plataforma de convenio está a vuestra disposición en los locales de la Sección Sindical de CC.OO. (planta SS), y en nuestra página web (<http://www.comfia.net/cocoweb>).

Os animamos a que la leáis y nos hagáis llegar vuestras sugerencias.

Demanda por cesión ilegal de trabajadores

Una compañera subcontratada que llevaba varios años trabajando en Indra, ha interpuesto una demanda ante el Juzgado de lo Social, por *Cesión Ilegal de Trabajadores*,

La ley distingue entre cesión y contrata. La cesión de trabajadores sólo es legal a través de empresas de trabajo temporal, mientras que la contrata es el objeto propio de las empresas de servicio. Cuando estas últimas ceden trabajadores, estos pueden demandar a las dos empresas y adquirir la condición de trabajador fijo, a su elección, en la empresa cedente o cesionaria.(Art. 43 del Estatuto de los Trabajadores).

El juez estima en su sentencia que en la medida que la *“empresa principal organice los trabajos a realizar y efectúe un control inmediato, directo y constante de la ejecución de la labor de los empleados de la contratista, que habrá quedado reducida a la mera provisión de mano de obra para que sea la empresa principal quien reciba los frutos de su trabajo, ejerciendo el poder de dirección que incumbe a la contratista, por lo que habrá de apreciarse que existe una cesión ilícita y no una contrata”*.

En base a ello el juez, en primera instancia, ha fallado a su favor reconociéndole como personal de Indra con la antigüedad correspondiente.

Desde CC.OO. que estuvimos presentes en el juicio como testigos, queremos recordar a todos los compañeros subcontratados, que aquellos que quieran ampliar información, pueden pasarse por el despacho de la Sección Sindical, donde os atenderemos gustosamente.



La subida salarial media en los nuevos convenios es del 2,93%

Los convenios colectivos nuevos firmados en los nueve primeros meses del año recogen una subida salarial media del 2,93%, ligeramente superior a la de los convenios revisados, cuyo incremento medio fue del 2,90%.

El País

(Ver noticia :

<http://www.comfia.info/index.php?modo=leer&art=15897>)

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

Inspección de trabajo

Como consecuencia de la demanda presentada por el comité ante Inspección de Trabajo, mantuvimos una reunión el día 5 de noviembre, en la que se nos informó que el informe referente a los primeros puntos de nuestra demanda está ya hecho. A la espera de su próxima recepción nos anticipó que:

En referencia a los puntos de “Cambios de los conceptos de la nómina”, “Carta personalizada de renuncia de condiciones laborales”, “Subidas individualizadas” e “Imposición unilateral de las condiciones laborales generales de Indra Sistemas”, nos anticipó que la **conducta de la empresa** en los últimos años no está tipificada como infracción, aunque si se podría observar posible mala fe en sus actuaciones. En su opinión se han vulnerado nuestros derechos como representantes de los trabajadores, existiendo la posibilidad de reclamación mediante **Demanda de protección de derechos fundamentales**, o abrir otro procedimiento de **conflicto colectivo**.

Existe también la posibilidad de elegir un mediador, ofreciéndose inspección de trabajo para hacer ese papel.

Referente al tema de los **despidos** y **trabajos extraordinarios**, no lo tiene estudiado y nos sugiere que lo completemos con más datos.

La cuestión de **informar por medios electrónicos** (e-mail e Indraweb) no tiene ninguna jurisprudencia al respecto, aunque considera una incoherencia que una empresa como Indra (dedicada a las tecnologías de la información) no tenga al menos un espacio en la Indraweb para las secciones sindicales.

Formación

El pasado 26 de octubre se celebró una reunión de formación que fue muy incompleta debido a la falta de información, por lo que solicitaremos otra en breve. Sólo cabe destacar lo siguiente:

La empresa nos informó que en breve se nos comunicará todo lo concerniente al plan de formación del 2005, para que hagamos nuestras aportaciones a dicho plan.

No nos fue entregado el informe de solicitudes atendidas, no atendidas y rechazadas, con sus correspondientes causas.

El sistema de denegar y autorizar cursos parece que se escapa de las competencias de formación, ya que está subordinado a las necesidades del proyecto. Esto significa que la formación juega un papel bastante secundario dentro de la estrategia de esta empresa.

Parece pues necesario que se debería de establecer unas reuniones en la que algún representante de Centros de producción o de proyectos adquiriera algún compromiso para que los trabajadores pueden recibir formación. Esto se agudiza en el caso de los desplazados en cliente, ya que su asistencia a cursos supone disminución directa de la facturación.

lotería de Navidad

Tenemos a vuestra disposición en la sección sindical CC.OO lotería de Navidad al precio de 5 Euros . El último día para comprar es el 3 de Diciembre.