

Convenio

El pasado 3 de diciembre la representación de los comités de todos los centros de trabajo de Indra mantuvo una reunión con la dirección de la empresa en la que nos entregaron un documento denominado **Acuerdo Marco Laboral**, con el que respondía a la propuesta de **Convenio** entregada por la representación sindical el día 4 de noviembre.

Los puntos mas significativos de este documento son:

- Rechaza cualquier propuesta de Convenio propio de Indra y se ratifica en el del sector del Metal de Madrid como marco general.
- No se contempla ningún incremento colectivo. Los incrementos anuales de las retribuciones se realizaran con arreglo a las políticas de la empresa utilizando las herramientas de gestión que esta aplicando actualmente (evaluación de desempeño, etc).
- Jornada anual de 1742 horas. Se mantienen los horarios de trabajo de los distintos centros, aun cuando por acuerdo entre las partes se podrán implantar horarios flexibles.
- Se mantienen a titulo personal las condiciones especificas propias de aquellos trabajado-

res que provienen de anteriores empresas

- La clasificación profesional es la del Convenio Colectivo del Metal -Madrid, aunque intentan compatibilizarlo con la clasificación en Roles.

- Se excluyen del ámbito de este acuerdo todo el personal del denominado "Equipo de Gestión" y todo aquel que ocupe puestos similares.

La representación de los trabajadores valorará esta propuesta y contestará a ella. Os mantendremos informados puntualmente del desarrollo de estas conversaciones.

Tanto la propuesta de Convenio de la representación de los trabajadores como la propuesta de Acuerdo Marco Laboral presentada por la representación de la empresa esta a vuestra disposición en los locales de CC.OO. de la planta semisótano.

Página 1

Diciembre
2004

Contenido:

Convenio	1
Inspección de trabajo	1
Conciliación vida laboral y personal	2
Reducción de jornada	2
Evaluación de desempeño	3
Transporte y parking	3
Cuando las cosas se hacen mal, salen mal	3
Calendario laboral Comunidad de Madrid y días de libre disposición.	4
Salud laboral	4

Inspección de trabajo

El pasado 2 de diciembre y en relación con la demanda del Comité de Empresa y de la Sección Sindical de CC.OO. referente a la ubicación de los tablones de anuncios y la negativa a proporcionar correo electrónico, se personó en el centro de Arroyo de la Vega la Inspectora de Trabajo, abriendo la diligencia que conocéis por los tablones.

En ella pone de manifiesto que no hay norma jurídica que conceda al Sindicato o Comité de Empresa el derecho a utilizar los medios informáticos de la empresa, teniendo que ser objeto de acuerdo. En relación con los tablones de anuncio de las salas de café requiere a la empresa para su cambio de ubicación de manera que se garantice su visibilidad y accesibilidad.

En el transcurso de la visita, el Comité de Empresa y de la Sección Sindical de CC.OO. manifestaron verbalmente a la inspectora la prohibición de la dirección de la empresa al reparto de información sindical en los tornos y no permitir realizar asambleas durante la hora de la comida. A lo primero la Inspectora dijo que el reparto de información en los tornos no perturba el trabajo, por lo que no nos lo pueden prohibir y respecto a la celebración de asambleas en las horas de la comida, indicó que la empresa debe facilitar local para realizarlas y que esa hora es razonable, ya que permite asistir a los trabajadores que lo deseen sin ocasionar ningún trastorno en el desarrollo del trabajo.



Felices fiestas

CC.OO.

Sección Sindical en Indra (Arroyo de la Vega)

Conciliación vida laboral y personal

La situación actual de la sociedad, donde en la mayoría de las familias el hombre y la mujer trabajan, exige que las empresas en el ámbito de la negociación colectiva exploren nuevas vías que hagan compatible la carrera profesional con la vida personal.

Esta nueva realidad exige profundizar en la conciliación de la vida laboral y personal, para mejorar la satisfacción en el trabajo, que permita a las empresas atraer y retener a los trabajadores más cualificados, ya que cada día estos valoran más a la hora de elegir una empresa las posibilidades que esta ofrece de compatibilizar el trabajo con su vida personal.

Algunas Administraciones e Instituciones, conscientes de la necesidad de un cambio por parte de las empresas han realizados estudios y campañas informativas, para promover actitudes por parte de las empresas encaminadas a avanzar en este sentido (por ejemplo la Comunidad de Madrid en www.empresaconciliacion.com).

Desde Comisiones Obreras seguiremos dando pasos para conseguir que la negociación en materia de convenio colectivo abra nuevas vías que permitan la conciliación, impulsando la competitividad de la empresa a través de la mejora de las condiciones laborales de sus trabajadores.



elroto@inicia.es

Reducción de jornada

En reunión mantenida con la Directora de Relaciones Laborales, le hemos hecho llegar nuestra inquietud por la situación de los trabajadores (en este momento principalmente mujeres, aunque esperamos que en el futuro haya más hombres) acogidos a reducción de jornada por cuidado de un menor o minusválido. Nos da la sensación de que son discriminados por algunos proyectos por esta causa, es decir, son los que primero se desasignan y cuando se les busca nueva ubicación son rechazados.

Nos ha respondido que pensaba que esto no se está dando, aunque se comprometió a hacer llegar a través de los Centros de Producción pautas para una mayor sensibilización en la empresa con respecto a esta cuestión.

Por otra parte, frecuentemente nos habéis hecho llegar vuestras dudas respecto a los temas relacionados con reducción de jornada. La ley y la jurisprudencia contemplan que corresponde al trabajador la elección del horario. En la dirección www.madrid.ccoo.es/Portada/Leyconciliacion/conciliacion.htm podéis consultar la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras, quedando a vuestra disposición para cualquier duda que se os pueda plantear.

En esta navidad...

No hemos puesto el Belén para no armar el ídem.

El castillo de Herodes puede estar en el monte pero ¿ese terreno es urbanizable?

El pesebre ¿dónde? ¡Con el conflicto entre palestinos y judíos!

¿Y los pastores? ¿Qué dirán los sindicatos si están a la intemperie?

¿Y qué hacer con el río? No sabemos donde ponerlo sin contribuir en aumentar las rencillas entre aragoneses y levantinos.

Y el "cagonet" no sabemos si habla valenciano o catalán.

CC.OO.

Sección Sindical en Indra (Arroyo de la Vega)

Evaluación del desempeño

La dirección de recursos Humanos ha remitido un correo al Equipo de Gestión del que puede extraerse que:

1º Se establece una distribución recomendada de evaluaciones, que es:

5 % *Desempeño Mejorable (1)*

60 % *Desempeño Bueno (2)*

30 % *Desempeño Notable (3)*

5 % *Desempeño Sobresaliente (4)*

Es decir, los evaluadores tienen impuestos unos parámetros de los que no se pueden desviar (esto implica entre otras cosas, que un trabajador bueno en un grupo notable tendría un Desempeño mejorable =1, mientras que el mismo trabajador en un grupo Mejorable tendría un Desempeño Sobresaliente = 4).

2º Se destaca la importancia de evaluar de acuerdo al nivel de cumplimiento de *Objetivos/Responsabilidades*.

Todos sabemos que la Concertación de Objetivos que debería haberse fijado a primeros de año y sobre la que versaría la evaluación; pero dicha concertación no se ha realizado o se ha establecido con los parámetros generales del Rol. No creemos que la dirección de la compañía desconozca este hecho.

3º Recuerda que las evaluaciones más altas (3,4) están reservadas al cumplimiento claro de los *Objetivos anteriormente citados y que posibilitan alcanzar mayores niveles de responsabilidad*.

Es decir, que una evaluación realizada con las deficiencias comentadas anteriormente, condiciona no sólo la subida salarial, sino que toda nuestra carrera profesional está en manos de una herramienta utilizada arbitrariamente.

Transporte y parking

Como consecuencia de los correos enviados por todos los trabajadores al Ayuntamiento de Alcobendas protestando por el "Parking Provisional", el Comité de este Centro ha mantenido una reunión con el Teniente Alcalde de Transportes y Obras, con el Concejal del Distrito de Arroyo de la Vega, y un Técnico del Ayuntamiento. El contenido de esa reunión ya lo conocéis por los tabloneros de anuncios y por los Foros.

Ante el previsible empeoramiento de las condiciones de aparcamiento cuando empiecen las obras y hasta que llegue el metro, es nuestra intención tratar de implicar a todas las partes: Dirección de la Empresa, otras empresas de la zona, Ayuntamiento y Consorcio de Transportes.

Como los trabajadores está claro que no somos los responsables de esta situación y sin embargo somos los perjudicados, resulta imprescindible contar con vuestra colaboración, como la mostrada con el envío de los correos citados anteriormente. Esperamos además vuestras sugerencias para una futura reunión con la empresa.

Cuando las cosas se hacen mal, salen mal.

La Dirección de RR. HH. ha enviado un correo a su personal de confianza, emplazando a invitar a "todos" los empleados a la copa de navidad. Por algún motivo, **los desasignados no han sido invitados**.

Queremos suponer, y así nos lo han hecho saber cuando lo hemos puesto en su conocimiento, que se trata de un desafortunado descuido, que demuestra una falta de sensibilidad muy grave, siendo un indicio más de lo poco que esta compañía valora a su capital humano.

P
A
Z

Y

F
E
L
L
I
C
I
D
A
D

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

Calendario laboral y días libre disposición (Arroyo de la Vega)

1 de enero, Año Nuevo (sábado). **6 de enero**, Epifanía del Señor (jueves). **24 de marzo**, Jueves Santo. **25 de marzo** Viernes Santo. **2 de mayo** (lunes), traslado del descanso del 1 de mayo, Fiesta del Trabajo. **3 de mayo** (martes), traslado del descanso del 2 de mayo, Fiesta de la Comunidad de Madrid. **25 de julio** (lunes), Santiago Apóstol. **15 de agosto**, Asunción de la Virgen (lunes).

12 de octubre, Fiesta Nacional de España (miércoles). **1 de noviembre**, Todos los Santos (martes). **6 de diciembre**, Día de la Constitución Española (martes). **8 de diciembre**, Inmaculada Concepción (jueves).

Además las dos fiestas locales son:

9 de Septiembre (viernes) Santa Maria de la Cabeza, traslado de San Isidro y **9 de Noviembre** (miércoles) la Almudena.

Días de libre disposición:

Condiciones generales: **7 días**

Antigua SSI y Ceninsa : **2 días**

Antigua SCA: **1 día**

Antigua CSA y DTD: **10 días**

Antigua Diagram: **4 días**

(Pendiente de consensuar con la empresa)

Salud laboral

Desde CC.OO. y a través del Comité de Seguridad y Salud, en su última reunión propusimos la puesta en marcha nuevamente de las campañas sanitarias sobre revisiones ginecológicas, y tabaquismo.

Por parte de la empresa nos manifestaron que tenían intención de poner aviso en la Indraweb a partir del 15/12/04 para poder apuntarse a la revisión ginecológica. Dado que hasta la fecha no se ha comunicado nada, esperamos se ponga en marcha dicha campaña, lo antes posible.

Sobre la campaña de tabaquismo, nos manifestaron que darían prioridad a otros centros de trabajo que no la habían tenido anteriormente.

Os informamos que sobre la Evaluación de Riesgos Ergonómicos y Psicosociales, el técnico contratado, nos hizo una presentación de las metodologías que tiene intención de aplicar. La evaluación ergonómica se pretende finalizar para marzo/05, y la valoración de factores psicosociales para junio/05.

Nos comunicaron su intención de contar con los Delegados de Prevención, tanto en el muestreo de trabajadores (que se realizará próximamente), así como en el seguimiento de dicha evaluación.