

Secciones Sindicales

INDRA (Arroyo de la Vega)
AZERTIA y SOLUZIONA

AZERTIA-INDRA-SOLUZIONA

Página 1

Con motivo de la integración de las tres empresas, desde la dirección han emprendido una frenética carrera para intentar integrar al personal de todas ellas. Detrás del acuerdo en las alturas ahora toca la ardua tarea de integrar tres estructuras laborales y empresariales.

El primer paso traumático ha sido el anuncio de despido de trabajadores de Azertia de Bilbao y Barcelona, de los departamentos Económico, Financiero, Jurídico e Internacional que pueden alcanzar a unas 34 personas. Ahora está en marcha el traslado de 130 trabajadores de Indra-Telémaco a las instalaciones de Soluziona en el Cerro de la Plata. Respecto a Soluziona ya han comenzado los traslados a Arroyo de la Vega.

En la medida en que se vaya conociendo la presencia real de cada una de las tres empresas en cada cliente o proyecto, surgirán inevitablemente duplicidades e inconsistencias organizativas. Y también contradicciones en la normativa laboral, como botón de muestra valgan algunos ejemplos:

Mientras en Azertia tienen un acuerdo de subida de IPC+1 para toda la plantilla, en Indra y Solucionna las subidas son a título individual y según considere Recursos Humanos.

En Soluziona están reconocidas las horas extras y las pueden compensar, a través del parte de trabajo, con tiempos de descanso a razón de 1,75 horas por cada hora trabajada. En Indra se hacen cantidad de ellas, no se pueden reflejar en ningún sitio y si el jefe correspondiente tiene a bien te da lo que considere oportuno.

En Soluziona existe una jornada de verano desde el 1 de julio al 15 de septiembre, en Azertia durante los meses de julio y agosto y en Indra, no hay jornada continua salvo para unos centenares de trabajadores que se han resistido al cambio de condiciones laborales.

Dada la falta de diálogo de la empresa con los representantes sindicales, la táctica del goteo al plantear los cambios, y la desinformación existente entre los trabajadores de las condiciones que se dan en el resto de la empresas, insistimos en que ante cualquier novedad se consulte con los representantes sindicales, e incluso, solicitar su presencia cuando algún representante de la empresa, ya sea jefe o miembro de Recursos Humanos, proponga modificaciones en la situación concreta de cada trabajador.

FEBRERO
2007

Contenido:

AZERTIA-INDRA-SOLUZIONA	1
Reunión Comité de Arroyo de la Vega 19-02-07	2
Campaña de CC.OO. APAGA Y VÁMONOS	2
El 8 de Marzo y la sociedad	3
Acuerdo de Negociación Colectiva	3
13 Rue del Arroyo	4

REUNIÓN COMITÉ DE ARROYO DE LA VEGA (19-02-07)

Externalización del Servicio Médico.

La dirección de Relaciones Laborales el pasado día 12-02-06 informó a los representantes de todos los sindicatos de la propuesta que han elevado a la dirección de Indra sobre cambios en el modelo del Servicio de Prevención y en el Servicio Médico.

En el Servicio de Prevención el cambio consiste, esencialmente, en la externalización de la especialidad de Medicina del Trabajo. Ésta es la que más contenido tiene para los trabajadores.

Respecto del Servicio Médico y aprovechando la coyuntura, la empresa prescindirá del personal sanitario actual y subcontratará un médico y un ATS, posiblemente recién titulados, en cada centro de trabajo a media jornada.

De llevarse a cabo esta previsión nos encontraremos en nuestro centro sin ningún técnico sanitario especializado en medicina del trabajo y con un censo cercano a los 4000 trabajadores.

Desde el comité les hemos expresado nuestra más rotunda oposición a esta medida por la incertidumbre que provoca, en general, sobre el eficaz funcionamiento de este servicio y, en particular, sobre la situación laboral del actual personal sanitario. Igualmente se expresó la preocupación por la confidencialidad de los datos personales y sanitarios que obran en poder del Servicio Médico.

Comité de Seguridad y Salud (CSS).

Dado que el CSS funciona actualmente con dos miembros menos, desde CC.OO. hemos propuesto en la reunión del comité de empresa, que USO nombre a dos de sus miembros como delegados de prevención, en sustitución de los anteriormente revocados.

USO se ha negado tanto a nombrar dos nuevos miembros, como a dar explicaciones satisfactorias del incidente que provocó la apertura de expediente a tres delegados de prevención de CC.OO.; por lo que desde el comité de empresa y a fin de mantener la paridad de miembros en el CSS con la parte empresarial, se ha procedido a nombrar a dos nuevos delegados de prevención, uno de CC.OO. y otro de UGT.

Demanda por presunta práctica antisindical.

El 5-02-07, Inspección de Trabajo citó al comité de Arroyo por una demanda interpuesta en julio pasado por presunta práctica antisindical por parte de la empresa, al no permitir el acceso al edificio a los miembros de los sindicatos portando sus insignias el día de celebración de la huelga y de la junta de accionistas en el mes de junio. El Inspector recriminó a la empresa por su actitud, estando a la espera de la notificación oficial para emprender, en su caso, las acciones judiciales oportunas.

Comedor.

Una 'comisión del comedor' estudiará y propondrá unas medidas a la empresa para afrontar la cada vez más deteriorada situación del mismo (falta de espacio, microondas deteriorados, falta de papel).

CAMPAÑA DE CC.OO. APAGA Y VÁMONOS

Con el lema "No prolongues tu jornada. Sé legal, cumple con tu vida" se anuncia la campaña [Apaga y Vámonos](#) sobre conciliación laboral y familiar puesta en marcha por CC.OO.

Dicha campaña centra su atención en el cumplimiento del horario por parte de los trabajadores de cajas, bancos, hostelería y comercios pero tiene el mismo sentido de aplicación en nuestro sector.

Desde la sección sindical de CC.OO. mostramos nuestro pleno apoyo a esta campaña e instamos a todos los trabajadores a entrar en <http://www.apagayvamonos.info/> para obtener más información.

En ella encontraréis una aplicación bastante útil en la que, según vuestro horario, podréis ver cuantas horas de más trabajáis a la semana.

También os invitamos a rellenar una consulta sobre la prolongación de la jornada laboral que podéis rellenar <http://www.comfia.net/Encuestas/index.php?sid=1>

No prolongues tu jornada. Sé legal, cumple con tu vida.

Si lo piensas, al final es tan sencillo como decir: Apaga y Vámonos.

EL 8 DE MARZO Y LA SOCIEDAD

El 1 de octubre de 2006 se cumplieron 75 años de la aprobación en las Cortes del Sufragio femenino en España. Este avance no evitó que durante la primera mitad del siglo XX en las escuelas se siguieran transmitiendo pautas de comportamiento basadas en la función doméstica de la mujer.

La discriminación por motivos de género está tan arraigada en las normas sociales que muchas veces pasa inadvertida, las mujeres son las que más sufren el desempleo y el subempleo.

Actualmente siguen siendo escasas las oportunidades económicas para las mujeres y la conciliación entre la vida familiar y laboral sigue siendo "cosa de mujeres".

El 52,2 por ciento de las mujeres españolas, no se han incorporado todavía al mercado de trabajo siguen dedicadas a las necesidades vitales, como la maternidad o el cuidado de niños y ancianos, la mayoría de las veces son ellas quienes más se perjudican, en el sentido de que renuncian eventual o definitivamente a su trayectoria profesional por este motivo.

Todavía no se ha conseguido la plena participación, de la mujer en condiciones de igualdad en la vida laboral, para lograrlo sería necesario que las empresas cambien el sistema de trabajo creando políticas de conciliación, con horarios flexibles o teletrabajo, sin que estos cambios impliquen perder la oportunidad de alcanzar una meta profesional, reforzando la promoción de la mujer a puestos de liderazgo, toma de decisiones y al mismo tiempo abordar el trabajo y la familia.

Observando los datos de Indra en el último censo de Arroyo de la Vega, suministrado por la empresa, la proporción de mujeres es del 35'7% pero las contrataciones de los últimos cinco años quedan muy por debajo de estas cifras (entorno al 27%). Si vemos los datos de contratación queda claro que se contratan más hombres que mujeres, pero las condiciones laborales existentes dejan fuera por igual a cualquiera que asuma sus responsabilidades personales y familiares.

ACUERDO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Las patronales CEOE y CEPYME junto con los sindicatos CC OO y UGT han firmado el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva (ANC) para 2007 que afectará a cerca de 10 millones de trabajadores en España.

El acuerdo promueve, entre otros aspectos, la contratación indefinida inicial, la transformación de contratos temporales en fijos, la adopción de fórmulas que eviten el encadenamiento injustificado de contratos temporales, así como la formación y cualificación profesional como factores capaces de propiciar un cambio en el modelo de competitividad.

Los firmantes recomiendan determinar los **incrementos salariales en función del objetivo de inflación para 2007 (2%)**, la **inclusión de cláusulas de revisión salarial** y el reparto negociado de la productividad.

Este acuerdo es coincidente con el proceso de negociación que con tanta insistencia estamos reclamando de Indra, y que encuentra la mayor resistencia en los dos puntos centrales: asegurar el IPC e intervenir en el Comité de Evaluación de Desempeño. Ahora, con el plazo que la dirección se ha dado hasta el 31 de marzo para avanzar en la integración Indra-Soluziona-Azertia, las reuniones han quedado aplazadas.

Secciones Sindicales
INDRA (Arroyo de la Vega), AZERTIA Y SOLUZIONA

Correo para consultas INDRA (Arroyo de la Vega)

jlaguilera@indra.es ó llamar a la Ext.: 5441

VISITA NUESTRA WEB

www.comfia.net/cocoweb

