

Nuestra contrapropuesta de calendarios y jornada

ENTENDEMOS QUE ES UNA NECESIDAD PARA LA GESTIÓN DE LA COMPAÑÍA LA ARMONIZACIÓN DE CALENDARIOS, POR ELLO ASUMIMOS NUESTRA RESPONSABILIDAD DE HACER TODOS LOS ESFUERZOS PARA LLEVARLA A CABO, GARANTIZANDO QUE SE TENGA EN CUENTA QUE CUALQUIER CAMBIO EN LA JORNADA DIARIA Y EL CALENDARIO PUEDE SUPONER UN TRASTORNO Y REQUERIR UNA ADAPTACIÓN DE LA VIDA PRIVADA.

Pero cualquier cambio debe hacerse mediante la negociación colectiva y no de forma individual, lo cual impediría la negociación y supondría presiones individuales.

Además, las diferentes jornadas diarias de verano y días libres crean agravios comparativos y dificultan en muchos casos su cumplimiento.

Pero entendemos también que **la compañía no puede pretender armonizar aplicando a la plantilla la jornada más larga**, ni tampoco perjudicar a la mitad de ésta. **Debe hacer un esfuerzo en sus propuestas para alcanzar el acuerdo.**

En la etapa anterior de negociación, se comprobó que era inviable **armonizar de forma pacífica** tanto con la jornada más alta, como con la más baja, pero se encontraron soluciones que compatibilizaban las distintas jornadas de trabajo.

Con esta experiencia, tus representantes de CC.OO. de los distintos colectivos y centros de trabajo, con todos los comentarios y sugerencias recibidos, hemos preparado una contrapropuesta de jornada y calendario para RR.HH., cuyos detalles estamos concretando con los demás sindicatos, y que incluye los siguientes puntos básicos:

- 1) **Reducción de la jornada anual** del nuevo calendario de Indra
- 2) Para los colectivos de Indra anteriores al 10/2007 (condiciones generales) y de Azertia: **compensar las horas que se incrementa la jornada anual en días libres de compensación o menor jornada semanal** (los viernes).
Alternativamente, aunque es preferible la opción anterior, compensar esta subida en incremento salarial, o bien una compensación mixta en tiempo libre y económica.
- 3) Mayor flexibilidad, de forma que no se perjudique a ningún colectivo en su vida diaria con el cambio, y que se mejore la conciliación: **posibilidad de comer en menos tiempo y de adelantar la hora de entrada y salida.**
- 4) **Más días de vacaciones** (restando de los de libre disposición), que se disfruten independientemente del horario realizado en dependencias del cliente.
- 5) **En caso de tomar las vacaciones en jornada de verano, mayor número de**

días de vacaciones, o bien un cálculo de jornada anual teniendo en cuenta esta situación.

- 6) Mantenimiento de las actuales **reducciones de jornada** para los colectivos anteriores al 10/2007 y Azertia, extendida a las reducciones de los próximos dos años.
- 7) **Medidas específicas que mejoren la conciliación familiar** en caso de menores o personas dependientes a cargo: posibilidad de jornada diaria constante (8h aprox.) todo el año, comprimida (sin comida) o no (a elegir), en vez de días de libre disposición pero pudiendo solicitar las vacaciones en días sueltos. Horario a elegir dentro de la franja diaria.
- 8) Plan flexible de jornada al que se pueda optar sin menores a cargo.
- 9) **Mantenimiento/ajuste de las flexibilidades de horario existentes** en centros concretos provenientes de Azertia.
- 10) Disfrute de los dos festivos de empresa (24 y 31/12) siempre en días laborables y de los días de libre disposición sin fijar fechas preferentes de disfrute.
- 11) En los casos en los que el cambio de convenio ha supuesto bajada de salario base, creación de un complemento personal no absorbible para esa diferencia.
- 12) Negociación de las condiciones en que se abona kilometraje y dietas.

En la experiencia de CC.OO. en muchas fusiones de empresa donde se han negociado nuevos calendarios, **la solución pasa por un punto de encuentro para el nuevo calendario, con condiciones especiales para los colectivos con mejor jornada para que no se vean perjudicados, aportando mejoras para todos que compensen el hecho de cambiar.**

Y en esa línea asumimos nuestra contrapropuesta, pidiendo una actitud proclive al acuerdo también por parte de RR.HH.

Por otro lado, las jornadas flexibles y otras medidas que permitan **una mejor conciliación de la vida profesional y privada redundan en mejoras de la satisfacción de la plantilla y por tanto de la productividad** y entendemos que son especialmente importantes en una empresa como Indra, que apuesta además por la Responsabilidad Social Empresarial.

Esperamos enviarte en breve una propuesta detallada conjunta de todos los sindicatos y avanzar en la negociación.

Quedamos a tu disposición para cualquier comentario.