

Secciones Sindicales

INDRA (Arroyo de la Vega)

AZERTIA y SOLUZIONA

Formación

Página 1

Hace tiempo la gestión de la formación en Indra era una caja negra de la que apenas teníamos conocimiento. No sabíamos como se gestionaba, ni los criterios para seleccionar los asistentes y cursos. Durante estos últimos años se han conseguido una serie de mejoras importantes tanto en la información como en la gestión gracias a la labor de CC.OO. dentro de la Comisión de Formación.

Ahora hay una participación activa del Comité, como representante de los trabajadores, en la detección de necesidades formativas, la formulación de propuestas y el seguimiento de los planes de formación.

Se ha establecido un canal de comunicación entre los trabajadores y la comisión de formación, donde se pueden exponer las sugerencias, dudas e incidencias. Para ello, se ha creado la dirección de correo electrónico solicitudformación@indra.es

Se informa de la publicación del plan de formación a través de correo, para llegar a todos y en particular a los desplazados en cliente. Para los trabajadores sin acceso a la Indraweb, la empresa se comprometió a comunicárselo mediante un mensaje en la nómina en papel y a través de sus responsables.

Han mejorado los criterios de prioridad de acceso a los cursos siendo, por este orden: estar desasignado (para facilitar nueva ubicación), necesidades de proyecto (a petición del responsable), que no se haya atendido una solicitud anterior por falta de plazas y, por último, el orden de solicitud (que es la fecha de petición, no cuando el jefe lo autoriza, como era antes).

Además, las solicitudes no aceptadas ni denegadas por los responsables son automáticamente aceptadas y se habilitan aulas para cursos on-line para los desplazados que no disponen de puesto de trabajo en Indra.

Por otra parte, en ciertas ocasiones (como este año) hay retrasos en la publicación del plan de formación, por lo que hemos transmitido la necesidad de establecer cursos permanentes, al menos on-line, y con máxima prioridad para los desasignados.

Esperamos vuestras sugerencias para seguir avanzando y que todos los trabajadores puedan acceder a la formación que les permita progresar en su carrera profesional.

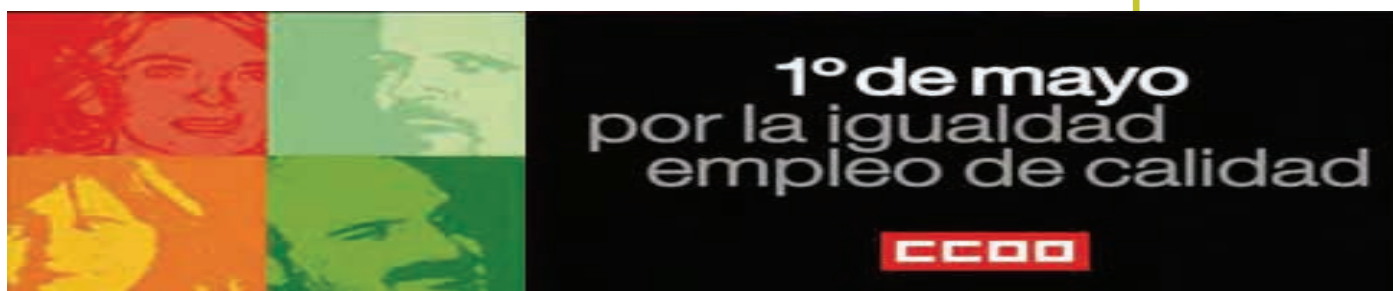
Abril
2007

CONTENIDO

Formación	1
1º de Mayo "por la igualdad empleo de calidad.	1
¡Por fin el metro!	2
Reunión con RR.HH.	2
Cheques restaurante	2
Ley de igualdad	3
Novedades en la ley de igualdad	3
13 rue del Arroyo	4

Manifestación 1º de Mayo "Por la igualdad empleo de calidad"

Para conmemorar el Día del Trabajo, bajo el lema "por la igualdad empleo de calidad" el próximo **martes 1 de mayo a las 12:00** tendrá lugar una manifestación. El recorrido será desde **la Plaza de Neptuno a Sevilla**.



¡Por fin el metro!

Según nos informa Metro Madrid, **hoy día 26 a las 15:00** se inaugurara el tramo de la línea 10 que afecta al centro de Arroyo de la Vega. La estación más próxima es la de **La Moraleja**, situada en la plaza de Anabel Segura. Esperamos que este hecho repercuta favorablemente en el tiempo que invertimos los trabajadores en llegar a este centro.

Reunión con RR.HH.

El pasado día 18 de este mes, CC.OO. mantuvo una reunión con RR.HH en la que planteamos los siguientes temas:

- Situación en el Sector de las Telecomunicaciones: como ya informamos en el cocochip del mes pasado se ha realizando la preadjudicación de los contratos de mantenimiento por Telefónica. Le transmitimos las inquietudes recogidas entre los trabajadores ante la situación de indefinición actual y le requerimos sobre las previsiones y nº de trabajadores en este sector.

Nos informaron que el volumen de contratación es similar, aunque cambian los bloques asignados a Indra. Ello da lugar a reubicación de los trabajadores sin que peligre el empleo. Lo que se produce es una bajada importante en los precios con lo que los márgenes se resienten.

Nuestra opinión es que, aun en el caso de que se mantenga el volumen de contratación, el número de trabajadores en el sector disminuirá ya que para compensar la bajada de los márgenes y aumentar la productividad sólo cabe un incremento de horas trabajadas, pues con los cambios de proyecto los trabajadores van a tener menos conocimiento funcional.

- Trabajadores desasignados: aunque su cifra fluctúa diariamente nos dijeron, que en este momento, hay 31, lo que no parece alarmante en un centro de unos 4.000 trabajadores con proyectos que empiezan y acaban continuamente.

- Indra-Azertia-Soluziona: aunque no está definido todavía la forma en que quedará, podemos pensar, dado la proximidad de la junta de accionistas, que sea en ésta donde se adopte la solución definitiva, que no podrá ser otra que la de fusión de las tres empresas.

- Cheques restaurante: nos transmitió su idea de que el cambio del reglamento del IRPF afecta, solamente, a la modalidad de tarjeta, por lo que aquí se seguirá aplicando como hasta la fecha.

- PSI.: dadas las fechas, le preguntamos por su situación, a lo que se reafirmaron en que entrará en la nómina de este mes.

Cheques restaurante

En el nuevo reglamento del IRPF, el gobierno elevará a 9 € el importe máximo de los cheques restaurante, exento de tributación. Dicho aumento irá acompañado de la obligación de utilizar cada cheque en el día para el que fue entregado, puesto que "la cuantía no consumida en un día no podrá acumularse a otro día". Algo que acaba con la práctica habitual de millones de trabajadores, que reciben cheques con un año de caducidad y acumulan los que no consumen para utilizarlos posteriormente.

Con esta medida, el Gobierno pretende que los cheques restaurante sirvan para pagar la comida de los empleados y evitar que las empresas los utilicen para dar un sobresueldo en especies, libre de impuestos.

En el caso de Indra, con el valor actual de los cheques de 5,71 €, a todas luces insuficiente, el trabajador tendrá que optar por comer todos los días con el cheque, lo que supondría añadir de su bolsillo otro tanto además del cheque, o bien perderlos.

Además, se da la circunstancia de que en muchos casos han sido dados como parte del sueldo. Por ejemplo, a bastantes trabajadores la PSI se la han dado en cheques restaurante, ¿En qué situación se quedan ahora?

A partir de que entre en vigor esta medida, la empresa, si quiere ser coherente, tiene estas dos opciones:

Si quiere dar una ayuda a comida mediante cheque restaurante, este deberá tener un valor similar al coste real del menú en los restaurantes del entorno.

Si realmente lo que quiere es subir el sueldo, tendrá que hacerlo en euros contantes y sonantes.

Ley de Igualdad

La nueva Ley de Igualdad recomienda a las empresas de más 250 trabajadores elaborar un plan de igualdad con la representación de los trabajadores. Es fundamental implantar estrategias dirigidas a la eliminación de la desigualdad de género.

Más allá de la mera declaración de intenciones, hay que poner en práctica las medidas de acción positiva tanto en la promoción como en la contratación. Se debe garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres, prohibiendo determinadas conductas o comportamientos. Desterrar la llamada polivalencia funcional, la clasificación profesional debe estar bien definida. Lo importante es la ordenación del tiempo de trabajo, que la flexibilidad horaria no signifique desregulación.

Pensamos que las discriminaciones directas están prácticamente superadas, sin embargo, persisten las indirectas cuando se producen prejuicios de género como, por ejemplo, a la hora de contratar o promocionar a puestos de responsabilidad a mujeres que son madres. La pirámide de la plantilla muestra un déficit de mujeres en la parte más alta. Al no existir en la empresa un sistema pactado o reglado de carrera profesional, los ascensos dependen de los criterios subjetivos de promoción, aumentando las diferencias en el desarrollo profesional.

De hecho, en Arroyo se ha dado el caso de una mujer a la que su jefe considera que debería ascender de ROL, pero justifica la falta de promoción al haberse incorporado en este año de una baja maternal. Debido a su gravedad, CC.OO. lo ha puesto en conocimiento de Recursos Humanos, quienes han desmentido que sean criterios de Indra y consideran que no se pueden consentir este tipo de actitudes.

La clave para que la igualdad sea real está en el establecimiento de derechos individualizados y dejar de orientar las políticas de conciliación sólo a las mujeres. Una verdadera conciliación tendrá lugar cuando sean "ellos" los que concilien, ya que las mujeres lo están haciendo desde siempre.

Novedades en la Ley de Igualdad

Algunas de las modificaciones y nuevos derechos de aplicación inmediata que recoge la ley son:

- La **reducción de jornada** por cuidado de un **menor de 8 años o persona con discapacidad** se establece entre **1/8 y 1/2**.
- El **permiso de lactancia** se **incrementará proporcionalmente** en los casos de **parto múltiple**, acumulable en jornadas completas.
- El derecho de **excedencia maternal** se amplía hasta **3 años** y hasta **2 años** por **cuidado de un familiar**. Ambas **excedencias** se podrán disfrutar de forma **fraccionada**.
- En el supuesto de **fallecimiento de la madre**, el **padre podrá** hacer uso del **permiso por maternidad**.
- En los **casos de parto prematuro**, y aquéllos en que el neonato deba permanecer hospitalizado, la baja maternal se contará a partir de la **fecha de alta hospitalaria**, con un máximo de trece semanas.
- En los casos de **discapacidad** del hijo/a o del menor adoptado o acogido, la baja maternal tendrá una duración adicional de dos semanas.
- El **permiso por paternidad** será de 13 días ininterrumpidos, ampliables en dos días más por cada hijo a partir del segundo en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple.
- Será **nulo el despido** de las **trabajadoras víctimas de la violencia de género**.
- **Indemnizaciones:** en caso de jornada reducida por cuidado de un menor, el salario a tener en cuenta será el que hubiera correspondido sin considerar dicha reducción de jornada.

CORREO PARA CONSULTAS

INDRA (Arroyo de la Vega) : indra_arroyo@comfia.ccoo.es ó llamar a la Ext.: 5441

AZERTIA : azertia@comfia.ccoo.es

SOLUZIONA : ccoo@soluzion.com

www.comfia.net/cocoweb

CC.OO.

TÚ GANAS

fuerza tus derechos

