



CC.OO.

## Sección Sindical en Indra (Arroyo de la Vega)

### Transporte y Aparcamiento en Arroyo de la Vega

Ha sido una preocupación constante de la Sección Sindical de CC.OO de este centro, la mala situación del transporte y aparcamiento. En este sentido hemos desarrollado y trasladado al Comité diversas iniciativas, ante la empresa, Ayuntamiento de Alcobendas y Consorcio de Transportes de la CAM.

Hacemos un breve resumen de ellas:

**Septiembre de 2003:** Solicitud, del Comité de Empresa de Arroyo de la Vega al Consorcio de mejora de la línea 159 así como la creación de una nueva línea de autobús hasta Fuencarral.

**Diciembre de 2003:** Respuesta, diciendo que no entra en su previsión la creación de una nueva línea, aunque lo toman en consideración para cuando se produzca una reestructuración global del transporte en la zona. Asimismo nos comunican el reforzamiento de la línea 159.

**Abril de 2004:** Nueva queja por el funcionamiento de la línea 159.

**Junio de 2004:** Contestación de que se ha reforzado el servicio desde mayo.

**Abril de 2004:** Solicitud del Comité de Empresa de Arroyo de la Vega al Teniente de Alcalde Concejal Delegado de Servicios Públicos, Mantenimiento de Transporte y Obras Municipales del Ayuntamiento de Alcobendas de habilitación "parking provisional" como definitivo.

**Noviembre de 2004:** Reclamaciones de los trabajadores de Arroyo de la Vega al Ayuntamiento de Alcobendas mediante la página web <http://www.alcobendas.org> proponiendo mejoras en el "parking provisional".

**Noviembre de 2004:** Respuesta individualizada por parte del Ayuntamiento de Alcobendas a cada una de las reclamaciones, proponiendo la utilización del transporte colectivo e indicando que trabajarían en su mejora.

**Diciembre de 2004:** Entrevista del Comité de Empresa de Arroyo de la Vega y el Teniente de Alcalde Concejal Delegado de Servicios Públicos, Mantenimiento de Transporte y Obras Municipales y el Concejal del Distrito de Arroyo de la Vega del Ayuntamiento de Alcobendas.

**Febrero de 2005:** Reunión mantenida a petición del Comité de Empresa de Arroyo de la Vega con la dirección de RR.HH. de Indra.

**Febrero de 2005:** Reclamación de los trabajadores de Arroyo de la Vega al Consorcio de transportes mediante la página web <http://www.madrid.org> proponiendo diversas mejoras en el transporte.

**Febrero de 2005:** Contacto, con diversas empresas de la zona para realizar acciones conjuntas tendentes a la mejora del aparcamiento y el transporte.

**Febrero de 2005:** Carta conjunta, enviada por la dirección de Relaciones Laborales de Indra y el Comité de Empresa al Consorcio de Transportes de la CAM proponiendo mejoras similares a las de las reclamaciones realizadas por los trabajadores. Y contestación de este organismo, en la que comunican que han pasado nuestras sugerencias al Servicio técnico de este Organismo.

**Marzo de 2005:** Solicitud para una reunión, conjunta de la Dirección y el Comité de empresa, con el Alcalde de Alcobendas y respuesta de este convocándonos para el día 29 de marzo.

Sirva este recordatorio, para informaros del punto en que están las gestiones que estamos realizando con el fin de sensibilizar e implicar a todas las partes que tienen algo que decir en este tema. Queremos que de forma conjunta y sin peloteos, cada parte asuma la responsabilidad que le corresponde, con el fin de resolver o al menos paliar la situación en que nos encontramos y que se agravará durante los próximos 2 años (hasta la llegada del metro y la finalización de las obras que se realizarán en el "barrizal"), si no se toman las medidas oportunas.

"Recordamos a todos nuestros compañeros que disponemos de la COCOWEB, página en la que la sección sindical de CC.OO. de Arroyo de la Vega pone información relativa a: condiciones, convenios, actas, noticias, artículos, comunicaciones, boletines ... de Indra Sistemas S.A.

Recientemente se han colgado las Condiciones Laborales que fueron entregadas individualmente en el momento de la absorción a nuestros compañeros de la antigua TIASA.

Animamos a que cualquier colectivo que tenga unas condiciones específicas, nos las haga llegar para incluirlo también en dicha cocoweb."

CC.OO.

## Sección Sindical en Indra (Arroyo de la Vega)

### Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva

Los sindicatos CC.OO. y UGT, y las patronales COE y CEPYME renovaron para este año el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva (ANC) que fija criterios de moderación salarial y fomento del empleo estable. En el se establece una política de moderación salarial con tres vértices: inflación prevista (2%), cláusulas de garantía salarial y productividad.

Este acuerdo, hizo que la subida salarial media de los convenios colectivos registrados en 2004 tras la aplicación de la cláusula de revisión se situó en el 3,61%, según datos del Ministerio de Trabajo.

Además el documento recomienda "afrontar cambios en las actuales estructuras salariales avanzando en una mayor relación entre retribución y productividad". Insiste en la necesidad de competir por "la mejora del valor añadido y no exclusivamente a través del ajuste constante de los costes". En relación al empleo se persigue "un adecuado equilibrio entre flexibilidad interna de las empresas y seguridad de los trabajadores".

Indra, acogida al convenio del metal, tiene que efectuar el correspondiente incremento salarial. Para ello aumenta el importe en el concepto "retribución convenio" y lo quita del concepto "complemento personal". En resumidas cuentas, se aplica literalmente la subida pactada en convenio, pero que no tiene ningún efecto sobre el salario real.

En lo que atañe a la relación que debe haber entre retribución y productividad, ni siquiera se plantea en Indra. Si nos fijamos en la Indraweb, Indra tuvo en 2004 un crecimiento de ventas de un 10% y del beneficio neto de un 19%, que supera sus propias previsiones. Sin embargo estos beneficios no han revertido en el salario de los profesionales que lo hacen posible.

### P.S.I.

La empresa establece una posible vía negociadora en la que no caben SUBIDAS COLECTIVAS. Esto supone que seguimos acumulando pérdida de poder adquisitivo año tras año.

Seguimos agarrándonos a que cada 3 o 5 años podemos cobrar un módulo de antigüedad, eso nos ofrece la gran satisfacción de saber que la empresa cuenta todavía con nosotros y no somos "aún" parte de esa "rotación activa" que tanto defien- de la empresa.

Algunos compañeros hablan de un salario digno, efectivamente, pero parece que la gran mayoría espera su PSI (subida salarial personalizada). Un PSI se supone que es una gratificación y valoración de un trabajador, por su dedicación y trabajo bien hecho, querer tener al trabajador contento y valorado hace que éste no desee un cambio de aires y siga dejando su talento con ilusión en esta empresa.

Pero un PSI, que ni siquiera llega a ser el IPC, lo único que hace es que dicho trabajador (el que lo cobre este año) tenga menos pérdida de poder adquisitivo, no que realmente se le valore el trabajo bien hecho. Por supuesto, frente a otro compañero que ni siquiera tenga un PSI, puede considerarse un privilegiado.

También hay otros privilegiados, a los que se les vende la moto de haberles considerado para un PSI, y cuando ven lo que realmente esto supone, descubren que ese año les tocaba cobrar por convenio un nuevo módulo de antigüedad y esto supone la cantidad comunicada como subida salarial personalizada.

#### **Subida Salarial:**

*Felices los que nada esperan, porque nunca serán defraudados.*

#### **Jornada:**

*La esclavitud no se abolió, se cambió a 8 horas diarias.*

#### **Movilizaciones:**

*Si no eres parte de la solución, eres parte del problema.*

#### **Despidos:**

*Tener la conciencia limpia es síntoma de mala memoria.*

#### **Negociación con la empresa:**

*Dios mío, dame paciencia... pero dámela YAAAA!!*

## 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: [ccoindra@comfia.ccoo.es](mailto:ccoindra@comfia.ccoo.es) ó llamar a la Ext.: 5441

### VISITA NUESTRA WEB

[www.comfia.net/cocoweb](http://www.comfia.net/cocoweb)  
WEB de Servicios [www.comfia.net](http://www.comfia.net)

## Altas y bajas en Indra (Arroyo de la Vega) durante el año 2004.

La información de altas y bajas producidas en la empresa es un derecho que los trabajadores, a través de su comité de empresa, tiene por ley. Las altas se nos proporcionan según se producen, tal como fija la ley, pero las bajas, como la ley no precisa el plazo de entrega de esa información, tras varias denuncias a la inspección de trabajo, nos llegan a trimestre vencido y con dos meses de retraso.

De los datos del año 2004, podemos decir que hay 283 contrataciones, de las que 38 son conversiones de temporal a fijo. En cuanto a las bajas, son un total de 246.

Desmenuzando más la información, de las nuevas contrataciones 202 (71,3 %) son hombres y 81 (28,7 %) son mujeres. Pero en las bajas la cosa cambia, salen 149 hombres (60,6 %) y 97 mujeres (39,4%). En cifras absolutas pues, aumentó la plantilla en 53 hombres y disminuyó en 16 mujeres.

Entrando en las causas de las 246 bajas, nos encontramos que 99 fueron despidos, el 40,2%, y en el caso de las mujeres el 44,3%, superan la media general. Las bajas se repartieron uniformemente en el tiempo: 55 el primer trimestre (25 despidos), 69 en el segundo (26 despidos); 59 en el tercero (27 despidos) y 63 en el cuarto (21 despidos). Todo muy homogéneo y muy ajeno a coyunturas.

Un par de acotaciones más: en la categoría de Técnicos Superiores o asimilados (que supone un 24% de la plantilla), los despidos son el 68,5% del total. ¡Peligrosa categoría, pues!

Haciendo un análisis de los despidos en función de la edad y antigüedad nos encontramos con que el "despido tipo" es el de una persona de 43 años y una antigüedad en la empresa de 13 años (datos medios).

Y más aún, un porcentaje por encima del 67% de los despidos se producen en personas de más de 40 años, cuyo conjunto no llega al 30% de la plantilla.

## Becas o Contratos

Se oyen muchos argumentos interesados a favor de las becas de trabajo, que pueden resumirse en: "*Las becas son buenas para el becario. Contribuyen a su formación y facilitan su entrada en la vida laboral*", si bien es cierto que toda persona que realiza un trabajo está mejorando su formación, eso no es una excusa para recortar los derechos de un trabajador, tal y como se hace con las becas. En cuanto a que a un recién titulado le falta experiencia, esto puede ser un argumento para negociar el sueldo, pero nunca se deberían negociar los derechos mínimos de un trabajador como se está haciendo, ya que si la modalidad de "contratación" por becas no existiera, estos puestos se cubrirían igual y con la misma gente, mediante un Contrato en Practicas, que sería una verdadera incorporación al mercado laboral.

Las becas a diferencia del contrato no recogen derechos fundamentales como la cotización a la seguridad social por el tiempo trabajado. Tampoco hay prestaciones por desempleo y no contemplan ni bajas por enfermedad, ni por maternidad. No disponen de días por fallecimiento o enfermedad grave de un familiar directo, ni por examen, ni por traslado...ni por ninguna causa ya que no son trabajadores, sino estudiantes con obligaciones de trabajadores.

La autentica realidad es que el sistema permite a las empresas aprovecharse de la ilusión, formación y capacidad de estos "trabajadores noveles", negándoles los derechos que sus compañeros de mesa tienen como trabajadores que son. Indra, como la mayoría de las empresas aprovecha este marco que la ley le permite, y dispone en la actualidad de 183 becarios de los que 36 están a media jornada y 147 a jornada completa, (algunos incluso alargan la misma).

La secuencia por la que pasarán los nuevos titulados, será: una beca con una duración máxima de 6 meses como establece la legislación vigente, finalizada la beca algunos se incorporarán con un Contrato en Prácticas por 6 meses, que podrá renovarse dos veces más por otros 6 meses y 1 año respectivamente. Transcurrido este tiempo este trabajador, si sigue en la empresa será con un contrato indefinido.

Como se puede ver las becas alargan el periodo de formación, ya de por si bastante largo en el caso de algunas titulaciones, y permite a las empresas tener durante más tiempo a trabajadores en una situación de precariedad, al concatenarlas con Contratos en Practicas, dos modalidades (una con derechos y otra sin ellos) para un mismo fin.