

Reunión entre el Comité de Arroyo y Relaciones Laborales

Los representantes legales de los trabajadores de Arroyo de la Vega se reunieron, recogiendo las inquietudes remitidas por algunos compañeros, con la directora de Relaciones Laborales D^a Isabel González Losada, tratando los siguientes temas:

Relativo a los trabajos extraordinarios, la dirección recomienda que el exceso de horario se compense con tiempo, aunque en algún caso podría llegarse a un acuerdo económico.

?? Se denunció el hecho de que algún responsable utilizó la evaluación de desempeño para amenazar a aquellos que no acataran condiciones impuestas por ellos, dijo que éste no es espíritu de la Evaluación de Desempeño, la dirección no comparte este tipo de prácticas e indagarán si alguien las utiliza.

?? Se le comunicó una información recibida referente a facturaciones a clientes por categorías inferiores a las reales, y la inquietud que esto suponía. A lo que se nos respondió que es

una reordenación de tarifas, los trabajadores seguirán cargando con sus categorías de facturación.

?? Preguntamos por el número de desasignados, la cifra que se nos ha proporcionado es de 6 más 10 que están realizando formación. Pusimos sobre la mesa nuestra inquietud por la información recibida referente a dedicaciones fraudulentas, en las que personas trabajando no imputaban sus horas al proyecto.

En el transcurso de la reunión, y fuera de programa se nos informó de que la situación de la empresa es globalmente buena, y por tanto se descarta un ERE (expediente de regulación de empleo), aunque se continuara en Arroyo con la política de rotación (despidos) de personal técnico y de dirección de proyectos. También comunicaron que alrededor de 350 trabajadores no han renunciado a sus condiciones anteriores.

Junta de Accionistas

El pasado 26 de junio se celebró la Junta General de Accionistas de Indra, llevándose a cabo una concentración de trabajadores entre las 11:00 y 13:00. Queremos agradecer el esfuerzo realizado por los que nos acompañaron. Destacó la ingente labor realizada por la Policía Nacional, (suponemos que a instancias de la Dirección), que tuvo vallada la entrada y contó con la presencia de numerosos efectivos.

En el transcurso de la junta el debate fue monopolizado por los representantes de los trabajadores, que leyeron las declaraciones, publicadas en los tablones, realizadas en nombre de todos los comités y sindicatos con presencia en Indra. Se destacó la necesidad de una **NEGOCIACIÓN COLECTIVA**, y se hizo entrega de las más de **1800 firmas recogidas**.

La respuesta del Presidente fue que no existía una conflictividad generalizada, si bien reconoció que no se había logrado ningún acuerdo, y manifestó no tener un rechazo conceptual a la firma de un convenio.

Denuncias a inspección de trabajo

Tras la denuncia presentada por este comité ante Inspección de Trabajo, esta convocó a ambas partes el día 20-05-04. La inspectora centró el tema inicialmente, en la imposición de condiciones laborales no pactadas (cartas personalizadas, ausencia de subidas colectivas...), escuchó a las dos partes y se comprometió a leer los dossier entregados por ambos y emitir un informe, dejando para posteriores sesiones el resto de los temas denunciados (despidos, horas extras, etc.).

Contenido:

<i>Reunión entre el Comité de Arroyo y Relaciones Laborales</i>	1
<i>Junta de Accionistas</i>	1
<i>Denuncias a inspección de trabajo</i>	1
<i>A mi no me afecta</i>	2
<i>Días de libre disposición</i>	2
<i>Transporte</i>	2
<i>Demandas por horas extraordinarias</i>	3
<i>Formación</i>	3
<i>Salud laboral</i>	3
<i>Correo electrónico para usos sindicales</i>	4
<i>Visita de José María Fidalgo</i>	4
<i>Elecciones en Valencia</i>	4
<i>Cuando los trabajadores se unen y se movilizan se obtiene resultados</i>	4
- Mercadona, empresa ejemplar.	
- El gobierno busca reorganizar el horario laboral en beneficio de la vida familiar.	
- Temporada de verano	

CC.OO.

Sección Sindical en Indra (Arroyo de la Vega)

A mi no me afecta

A mi no me afecta tener que aparcar en el chapapote. No vengo en coche.

A mi no me afecta esperar largas colas en la parada del autobús y venir como una sardinilla en lata. Vengo en coche.

A mi no me afecta tener que madrugar para poder aparcar en un sitio decente. Tengo plaza de aparcamiento en Indra.

A mi no me afecta no tener flexibilidad horaria. Descanso en los atascos.

A mi no me afecta tener que prepararme la comida y traerme la tarterilla. Es mi madre quien me hace la comida o tengo ticket restaurante, o gano una pasta y puedo comer en los restaurantes de alrededor 10 ó 12 €diarios.

A mi no me afecta tenerme que quedar hasta las 7 o las 8, porque vengo tarde, utilizo varias horas para comer, y no tengo obligaciones familiares o prefiero no tenerlas.

A mi no me afecta que haya despidos. Despiden a otros, a los que son mayores, o están obsoletos, o son muy jóvenes y no tienen experiencia, o tienen obligaciones familiares, o una salud delicada, o exigen sus condiciones, o cumplen su horario y no doran la píldora a nadie, o protestan, o están desasignados...

A mi no me afecta que cada uno tenga condiciones diferentes y sueldos dispares por las mismas funciones. Yo negocio mis propias condiciones.

A mi no me afecta las desasignaciones, llevo muchos años en el mismo proyecto, mi jefe nunca se desharía de mi, soy imprescindible, trabajo con las nuevas tecnologías, o no hay nadie en la empresa que conozca las herramientas que yo utilizo.

A mi no me afecta no disfrutar de jornada intensiva, tengo 10 días más de vacaciones.

A mi no me afecta no tener 10 días de vacaciones adicionales, tengo jornada intensiva.

A MI NO ME AFECTA NADA, NI SIQUIERA LO QUE ESTOY LEYENDO.

Días de libre disposición

Como suele ocurrir por estas fechas se ha comunicado a algunos compañeros desplazados en clientes con menor horario en verano que el "oficial" de Indra, la reducción de sus días de libre disposición.

Nos remitimos a nuestro cocochips publicado hace un año en que comentábamos que esta medida además de ser cicatera, no tiene ningún soporte formal o legal. Los días de libre disposición se calculan de forma general y para todo el mundo, teniendo en cuenta las 1691 ó 1742 horas y el calendario de fiestas (Ver jornada laboral en la Indraweb en que se lee que los días de libre disposición son 10 para el colectivo con el horario general y 3 o 4 para otros colectivos). En ningún lugar aparece matización a este computo. Ni por horario del cliente, ni por coger las vacaciones en invierno ni por cualquier otra circunstancia. Desde un punto de vista legal, la interpretación de cualquier norma, más allá de lo que se desprenda de su texto, lleva a un pacto entre el trabajador, individualmente o a través de sus representantes sindicales, y la empresa. Nunca a una imposición unilateral.

Transporte

En los tablones está expuesta la carta enviada por el consorcio de Transportes donde se nos informa del incremento de servicio de la línea 159 entre las 17:00 y las 20:00, y de que se repetirán los controles, para detectar problemas, de forma periódica.

Mercadona, empresa ejemplar

La citada empresa ha demostrado que "la plantilla es nuestro principal activo y quien tiene una capacidad ilimitada de satisfacer a nuestros clientes". Ha firmado un acuerdo de colaboración para contratar mujeres maltratadas, tiene fijos en plantilla a todos sus empleados (45.000, de los que el 65% son mujeres) y ha incorporado el servicio de guardería gratuita

También está en contra de la apertura en domingos y festivos para facilitar la conciliación del trabajo con la vida personal y familiar.

El Gobierno busca reorganizar el horario laboral en beneficio de la vida familiar

Uno de los objetivos del Ministerio de Trabajo y de Asuntos Sociales es adoptar para España el modelo europeo de horario laboral para que los padres puedan conciliar la vida familiar y laboral.

El Ejecutivo quiere plantear a empresarios y sindicatos una nueva organización del tiempo de trabajo, de manera que se entre más temprano, se reduzcan el tiempo de la comida y se salga antes.

Otro de los objetivos del Gobierno es conseguir que haya más mujeres directivas

Demandas por horas extraordinarias

Algunos compañeros han denunciado a la empresa por impago de horas extraordinarias, lo que ha dado lugar al acuerdo previo o realización del juicio y habiéndose saldado con el abono de la compensación en tiempo o dinero. Si estáis en este caso y queréis realizar una reclamación estamos a vuestra disposición.

Formación

Se ha firmado un acuerdo con la empresa en materia de Formación donde cabe destacar los siguientes puntos:

?? La empresa se compromete a escuchar y tener en cuenta las aportaciones de la comisión, en la detección de necesidades y confección de los planes de formación.

?? Proporcionará trimestralmente la información de nº de solicitudes atendidas, no atendidas y rechazadas, especificándose la causa que origina el rechazo.

?? Se confeccionará un procedimiento para que la comisión de formación reciba las discrepancias existentes entre un trabajador y su responsable, y se elaborará un sistema de tratamiento y resolución de quejas.

?? Reciclaje a través de la formación para personal con deseo de cambio.

?? Los desasignados tienen un tratamiento prioritario en el acceso a cursos y cediéndoles espacio en los servidores de formación para que puedan realizar prácticas. Las prácticas dentro de proyectos es un tema de los Gestores de Recursos.

?? Se informará de la publicación de cada nuevo plan de formación a través de correo a los empleados dependientes de Arroyo, para llegar a todos y en particular a los desplazados en cliente.

Habrán aulas para cursos online (el procedimiento se publicará en la Indraweb).

Creemos que es un paso importante para poder realizar un buen control y seguimiento del plan de formación. Cualquier sugerencia hacedla llegar a nuestra Sección Sindical para ponerla sobre la mesa en sucesivas reuniones. Gracias de antemano por vuestra colaboración.

Salud laboral

Se ha puesto en marcha el procedimiento a través de la Indraweb, para solicitar el reconocimiento médico, que no se hacía desde el año 2002. Os recordamos que el cuestionario que os entregan para evaluar la carga mental es voluntario y en nuestra opinión para que fueran significativos sus resultados deberían ser anónimos. La Inspectora de Trabajo, dejó muy claro que hay que separar la Vigilancia de la Salud de la Evaluación de Factores Psicosociales y emplazó a la empresa a la elección de un Método de Evaluación.

Este tipo de riesgo nos preocupa seriamente, recientemente un compañero ha sido atendido por el SAMUR y trasladado a un hospital, sabemos que estuvo trabajando toda la noche anterior. También hemos puesto en conocimiento de la Inspección de Trabajo la información que hemos recibido sobre un posible acoso laboral a compañeros en un determinado cliente, para tomar las medidas necesarias de confirmarse este hecho.

Por otra parte, el Servicio Médico está realizando reconocimientos a los que tuvieron una baja prolongada en el año 2003, éstos se basan en un artículo del reglamento de prevención que dice: *"...una evaluación de la salud de los trabajadores que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores."* Este artículo se refiere únicamente a enfermedades profesionales y tenemos derecho a preservar nuestra intimidad, a la hora de facilitar datos.

Temporada de verano

En línea con las medidas sugeridas en la indraweb para el ahorro energético queremos hacer algunas sugerencias:

Ampliación de flexibilidad horaria: contabilizar las horas de trabajo a todo el que llegue antes de las 8.30 de la mañana (para así poder salir antes de las 18.00h). De esta forma, se produce un ahorro de energía en aire acondicionado (porque por las mañanas cuanto más temprano la temperatura es más agradable).

Implantación de jornada intensiva: A las 15.00h se puede desconectar el aire acondicionado y apagar la mayoría de los equipos informáticos. Tampoco sería necesario el uso de los microondas puesto que comeríamos en casa.

Acercamiento al modelo europeo: jornada de 35 horas semanales durante todo el año, cierre de la oficina a la hora estipulada y equiparación de sueldos. Ya sabemos que esto último no ahorra energía eléctrica (lo de los sueldos) pero si puede apagar o minimizar la energía negativa que se desprende de cada trabajador, que aunque no haya estado en un incendio, esta chamuscadito con la situación actual en esta empresa y con ello se podría reducir el riesgo de incendios en la empresa, puesto que mucha gente quemada junta, puede que quede algún rescollo que reavive el incendio

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: jlaguilera@comfia.ccoo.es ó llamar a la Ext.: 5441

VISITA NUESTRA WEB

www.comfia.net/cocoweb

WEB de Servicios www.comfia.net

Correo electrónico para usos sindicales

El pronunciamiento de la Audiencia Nacional de 6 Febrero de 2001 intenta aclarar el uso del correo electrónico. Por parte de la empresa se había notificado a los trabajadores que el uso particular del correo electrónico era "inapropiado y podría configurar falta laboral". Y advertía que el uso masivo de correos podría ser sancionable. Pero por otro lado la empresa estimula el uso del correo electrónico, para evitar las cartas y el teléfono, con lo que tenemos un elemento que de alguna forma puede contrarrestar la mala fe de los empleados. Finalmente, la sentencia reconoce a los trabajadores su derecho a transmitir noticias de interés sindical, pero siempre dentro de los cauces de la normalidad. Precisamente porque el uso de Internet, entre otros factores, está plenamente extendido en la empresa, y porque supone prácticamente un "coste cero" para el empresario.

Visita de José Maria Fidalgo

A petición de las Secciones Sindicales de CC.OO. de Indra se produjo una visita a las instalaciones de Indra Sistemas en Arroyo de la Vega y San Fernando de Henares, del Secretario General de CC.OO. José María Fidalgo, le acompañaron Felipe López, Secretario General de la Federación Minero metalúrgica, y M^a Jesús Paredes Secretaria General de COMFIA (Federación de Servicios Financieros y Administrativos). En el transcurso de la charla con la dirección se comentó la situación de las relaciones laborales en la Empresa haciendo ver José M^a Fidalgo la necesidad de que exista en Indra Sistemas un instrumento, acordado por la Dirección y la Representación de los trabajadores, que las regule

Elecciones en Valencia

Recientemente se han celebrado elecciones sindicales en el centro de Trabajo de Valencia, con una participación del 67 % y arrojando el siguiente resultado:

CCOO: 35 votos (3 delegados) USO: 18 votos (2 delegados)

¡Cuando los trabajadores se unen y se movilizan se obtienen resultados!

Los compañeros de Getronics, empresa de nuestro sector, a los que hemos acompañado en algunas de las movilizaciones han conseguido finalmente firmar un convenio. Enhorabuena y que cunda el ejemplo.

Podemos destacar en el, jornada anual : 1729,5, jornada de verano: ¾ junio, julio y agosto, compensación de horas a razón de 1,75, subida lineal de 585 euros anuales, 1400 euros anuales en concepto de plus transporte y ayuda comida, vacaciones por antigüedad, formación en jornada laboral, etc.