

Sección Sindical en INDRA (Arroyo de la Vega)

Mesa negociadora

A propuesta de CC.OO. se ha reunido la Representación de todos los Sindicatos.

En ella CC.OO. ha presentado una propuesta de Acuerdo Marco Laboral (AML) que completada con las aportaciones de los otros sindicatos, ha sido entregada a la empresa el día 11 de enero.

Con el ánimo de no dilatarlo una vez más, junto con el borrador de AML, se hizo una propuesta a la empresa de un calendario intensivo de negociación. Estamos a la espera de una respuesta de la empresa.

Enero
2007

Contenido:

Nuevo plan de igualdad en Indra

Indra ha anunciado a bombo y platillo que tiene un "Plan de Igualdad", nos alegramos de que se haya hecho ese despliegue informativo, ya que sino, los empleados de Indra no nos hubiéramos enterado, porque notarse, la verdad, es que se nota poco.

Leyendo la noticia hay bastantes cosas que llaman la atención como por ejemplo la frase en que dice: ***"cabe destacar en el ámbito de la selección de personal, el énfasis en la definición y cumplimiento de los requisitos para favorecer el acceso al empleo de forma no sexista"***

Lo que parece una buena declaración de intenciones, choca con la dura realidad cuando observamos los datos: en el último **censo de Arroyo** 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%).

Afirma además ***"contribuir a la promoción profesional en términos de igualdad"*** esto es fácil, ya que al menos en Arroyo de la Vega la promoción interna es tan escasa que quedan igualmente fuera hombres y mujeres.

Entonces, ¿Indra discrimina a las mujeres? Francamente, no lo creemos, pensamos que las condiciones laborales existentes dejan fuera por igual a hombres y mujeres que asumen sus responsabilidades personales y familiares. En general son las mujeres (afectadas por la doble presencia), pero aquellos hombres que lo hacen son doblemente discriminados, ya que en su caso además esto no está socialmente reconocido.

Según el Plan Concilia se permite una flexibilidad de entrada (en Arroyo entre las 8:30 y las 9:30), pero entrar después de las 8:30 supone prolongar la jornada más allá de las 18:00, lo cual nos distancia mucho de los países desarrollados de nuestro entorno cuyos horarios laborales, en general, quedan por debajo de estos límites.

Una flexibilidad acorde con las necesidades de conciliar la vida laboral y personal, pasaría por permitir adelantar el horario de entrada y en consecuencia el de salida.

Mesa negociadora	1
Nuevo plan de igualdad de Indra	1
Nuevo plan de igualdad de Indra (continuación)	2
Formación	2
Servicio de disponibilidad	3
Edificio triángulo	3
Riesgos psicosociales	3
Simulacro de evacuación en Arroyo	3
30 Aniversario atentado de Atocha	4
¿Qué es CC.OO.?	4
Calendario laboral 2007	4

Nuevo plan de igualdad en Indra (continuación)

Por otra parte hay que tomar medidas para acabar en Indra con la costumbre de prolongar las jornadas de trabajo a 12 y 14 horas diarias, casi siempre de forma innecesaria y fruto de una equivocada organización del trabajo.

En aras de la verdad hay que decir que algunos pasos se han dado por parte de la empresa, como la ampliación **de la reducción de jornada por cuidado de un menor que se ha ampliado de los 6 a los 8 años**, la posibilidad de que las **madres o padres recién incorporados de la baja de maternidad o paternidad trabajen el 50 % de la jornada cobrando el 100 % durante el primer mes desde la incorporación o acumular esta reducción en dos semanas añadidas a las legalmente establecidas**.

Estas medidas nos satisfacen, pero en la actualidad pueden desaparecer como han aparecido, y echamos en falta el compromiso de continuidad que tendrían si estuvieran plasmadas en un acuerdo de conciliación.

Formación

El 16 de enero tuvo lugar la reunión del comité de formación con RRHH cuyo punto fundamental en el orden del día era la presentación del Plan de formación 2007 con las siguientes novedades:

1) En Formación técnica:

- En muchos cursos se hará una preevaluación con el fin de homogeneizar el nivel y mejorar el aprovechamiento del mismo. Nosotros advertimos que para las personas que no pasasen la prueba se diesen cursos alternativos más acordes con su nivel.
- Indra dará unas certificaciones y títulos de experto en colaboración con algunas Universidades.
- Se aumentará de 12 a 15 alumnos por aula.
- Se impartirá formación exclusiva para Juniors. Manifestamos en este punto que en nuestra opinión cualquier persona tiene derecho a un curso independientemente su antigüedad. La empresa dijo que se lo pensaría.
- Habrá "cursos Express", un día con horario de 9:00 a 10:30, en los que se dará una visión general de tema que se trate.

2) En formación de Habilidades:

- "Cursos Express" con las mismas características del anterior
- También habrá cursos de habilidades en inglés.

3) En Idiomas:

- La empresa quiere conseguir una certificación de nivel de ingles propia de Indra (como el Instituto Británico) y que sea de reconocimiento fuera de Indra.

4) En gestión del conocimiento:

- Se quiere potenciar el documenta-T y darle más publicidad.

Por otra parte se nos comunicó que el plan de formación se publicará hacia finales de Febrero.

Se nos informó de que ha sido realizada la modificación que anteriormente habíamos solicitado consistente en que en los mensajes de solicitud no atendida por falta de plazas, además de decir que se vuelva a realizar la solicitud, se advirtiese de que a esa persona tendrá prioridad en la nueva solicitud para ese mismo curso.

Os recordamos que en el caso de que una solicitud para un curso sea rechazada y no estéis conformes con dicho rechazo, podéis ponerlo en conocimiento, para ser tratado, de la comisión de formación creada a tal efecto (compuesta por representantes de los Trabajadores y el departamento de Formación) enviando un correo electrónico a la dirección "solicitudformacion@indra.es" en el que deberás indicar nombre, apellidos, nº de empleado, centro de trabajo al que perteneces adjuntando el recibí del rechazo.

Servicio de disponibilidad

En la Sección Sindical de CC.OO recibimos frecuentes consultas de compañeros, a los que la DPA se les ofrece proyectos en el cliente con la obligatoriedad de trabajar algunos fines de semana o incluso realizar servicios de disponibilidad 24X7, sin que se le concretara su duración, ni las compensaciones económicas.

Hemos hablado con Relaciones Laborales para que quede claro, que si bien el trabajador no se puede negar a desplazarse al cliente, estos servicios son totalmente voluntarios.

Así lo entiende también ellos y se lo han hecho saber a los responsables de la DPA.

Dado que estos responsables no suelen concretar las condiciones de estos trabajos, y puesto que suscitan enormes dudas de interpretación entre las personas a las que se les ofrece, hemos destacado la conveniencia de que se planteen por escrito.

SALUD LABORAL

Edificio triángulo

La Empresa nos comunicó que ha recibido el borrador del **plan de autoprotección** para este edificio. Cuando se tenga el plan definitivo, se nombrará y adiestrará el equipo de emergencia y se hará un simulacro de evacuación. Desde CC.OO. comentamos que ya teníamos voluntarios para dichos equipos.

Además hemos recibido el **Informe Técnico de Contaminantes Químicos** del Edificio Triángulo con las mediciones del pasado 06/11/06. En dicho informe se dice que las mediciones están dentro de los márgenes permitidos, pero no obstante se proponen algunas medidas preventivas como:

Instalar filtros de carbón activo (adecuados para compuestos orgánicos volátiles) en los aparatos de climatización.

Mantener en perfecto estado las instalaciones de climatización, con especial atención a las limpiezas interiores y a los cambios periódicos de filtros de polvo y carbón activo.

No abrir las ventanas para evitar la entrada de posibles agentes contaminantes del exterior.

En el informe, sin determinar las causas, el técnico constata el mal olor existente.

Se repetirán las mediciones en un plazo máximo de 6 meses desde la implantación de las medidas anteriormente indicadas.

Riesgos psicosociales

Desde CC.OO. insistimos en la necesidad de que la empresa realice la Evaluación de los Riesgos Psicosociales. En la presentación que se hizo el 14/11/06, no sólo mostramos nuestro rechazo al método que se va a utilizar, apoyados por nuestros asesores sindicales, sino especialmente a la escasa muestra elegida (74 trabajadores del centro de Arroyo).

La representación de la empresa se va a reunir con un experto para dar solución al tema. Nos parece que estamos ante una nueva excusa para retrasar su realización y desde CC.OO. seguiremos insistiendo en la necesidad de una **inmediata** Evaluación de los Riesgos Psicosociales.

Simulacro de Evacuación en Arroyo

¡¡Se nos ha perdido el Simulacro de Evacuación del año 2006!!.

Esperamos que se realice el correspondiente a este año. Hay motivos que le hacen particularmente necesario: se han incorporado nuevos compañeros, que nunca le han realizado, se han producido numerosos cambios de ubicación, incluso entre los miembros del equipo de emergencia, y sin olvidarnos de los miembros de Seguridad.

Sección Sindical de CC.OO en INDRA

(Arroyo de la Vega)

Correo para consultas: jaguilera@indra.es ó llamar a la Ext.: 5441

VISITA NUESTRA WEB

www.comfia.net/cocoweb



30 Aniversario atentado de Atocha

Este 24 de enero se cumplen 30 años del atentado de la calle Atocha 55 de Madrid. Un comando de extrema derecha cometió un atentado en un despacho laboralista de CC.OO. y del PCE, abriendo fuego contra los allí presentes, matando a cuatro abogados y a un sindicalista (Francisco Javier Sauquillo, Serafín Holgado, Luis Javier Benavídes, Enrique Valdevira y Ángel Rodríguez) y dejando malheridos a otros cuatro abogados.

Desde Comisiones Obreras rendimos homenaje y recordamos con palabras de Paul Éluard a los ausentes porque ... *"si el eco de su voz se debilita, pereceremos"*.

¿ Qué es CC.OO ?

CC.OO. es una organización sindical formada por hombres y mujeres que nos afiliamos de forma voluntaria y solidaria para defender nuestros intereses y para conseguir una sociedad más justa, democrática y participativa.

CC.OO. es un sindicato reivindicativo y participativo, que quiere agrupar en su seno el conjunto de trabajadoras y trabajadores en la defensa de nuestros intereses. La afiliación y la participación en CC.OO. nos hace protagonistas directos de la lucha por nuestros derechos.

CC.OO. es un sindicato diverso, donde participan distintas profesiones y colectivos, y que quiere representar de forma adecuada los intereses de los trabajadores en activo, de los pensionistas, de las personas que están en el paro, de la inmigración y de la juventud.

CC.OO. es un sindicato plural, abierto a todos, cualquiera que sea su ideología, filosofía, concepción política o religiosa, dentro del respeto a los derechos humanos y las normas democráticas.

CC.OO. es un sindicato unitario y democrático, en que trabajamos por conseguir la unidad de los trabajadores y en el que decidimos las actuaciones sindicales. que hacemos.

CC.OO. es un sindicato que actúa de manera autónoma e independiente de los poderes económicos, del Estado y de los partidos políticos.

CC.OO. es un sindicato internacionalista, desde el cual fomentamos la solidaridad con todos los pueblos del mundo que luchan por las libertades democráticas, y con los refugiados y refugiadas, trabajadoras y trabajadores que padecen persecución por el hecho de ejercer sus derechos sindicales y democráticos.

Calendario laboral 2007

Enero

1, Año Nuevo (N)
6, Epifanía del Señor (A)

Abril

5, Jueves Santo (A)
6, Viernes Santo (N)

Mayo

1, Fiesta del Trabajo (N)
2, Fiesta de la Cdad. de Madrid (A)
15, San Isidro Labrador (L)

Agosto

15, Asunción de la Virgen (N)

Octubre

12, Fiesta Nacional de España (N)

Noviembre

1, Todos los Santos (N)
9, Ntra. Sra. de la Almudena (L)

Diciembre

6, Día de la Constitución (N)
8, La Inmaculada Concepción (N)
25, Natividad del Señor (N)

Ámbito:

(N) Festividad Nacional
(A) Festividad Autonómica
(L) Festividad Local

Días de libre disposición:....

CC.OO.

Convenio del Metal	8
Antigua SSI y Ceninsa	2
Antigua SCA	1
Antigua CSA	10
Antigua Diagram	4