

Sección Sindical de CC.OO en INDRA

Febrero 2011

CONTENIDO

1º Despidos

2º Cuidado con el calendario laboral

3º Armonización de condiciones

4º Objetivos

5º Igualdad

Compañer@s:

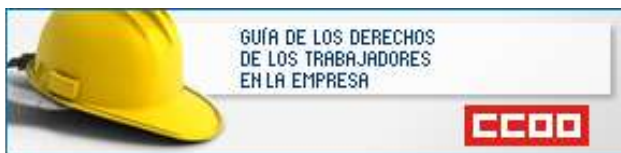
Os presentamos el boletín informativo correspondiente al mes de Febrero editado por la Sección Sindical de CC.OO en INDRA, con la colaboración de nuestros compañeros de: Andalucía, Cataluña, Castilla La Mancha, Euskadi, Galicia, Madrid y Valencia.

Esperamos que los temas que tratamos sean de vuestro interés y quedamos a vuestra disposición para cuantas consultas nos queráis realizar en:

E-mail : ccooindra@comfia.ccoo.es

Web: www.comfia.net/indra

[Ir a pág. principal](#)



Sección Sindical de CC.OO en INDRA

Febrero 2011

DESPIDOS

Insultos + amenazas físicas + Código Ético Indra = Despido trabajador

CONTENIDO

1º Despidos

El 13 de diciembre un trabajador de Indra era insultado, amenazado físicamente por su gerente de proyecto. El trabajador solicitó disculpas del gerente y la seguridad de que no se volverá a repetir. La respuesta que recibió de sus superiores fue que las disculpas no estaban contempladas y fue desasignado inmediatamente del proyecto.

2º Cuidado con el calendario laboral

El trabajador denunció estos hechos en el famoso Canal Directo anunciado por INDRA a bombo y platillo como garante del conocido Código Ético.

3º Armonización de condiciones

El 13 de enero el trabajador recibió una llamada de la empresa pidiendo disculpas en nombre de INDRA y asegurando que va a recabar información de lo sucedido y que volvería a llamarle.

4º Objetivos

El 2 de febrero el trabajador recibe carta de despido disciplinario con 20 días por año trabajado. cuando los delegados de CC.OO recomiendan al trabajador que no lo admita, la empresa pasa a ofrecerle despido improcedente con 45 días por año trabajado, que finalmente el trabajador acepta.

5º Igualdad

De los responsables que recurren a amenazas físicas no sabemos qué ha pasado. Si siguen en sus puestos, estamos seguros que esta situación volverá a repetirse. Esto ha sucedido en Anabel Segura.

Desde CC.OO queremos recalcar que el Código Ético no está negociado con los Representantes de los Trabajadores y no es el cauce para resolver estos conflictos. Estas actuaciones están reguladas como falta muy grave en el artículo 24 de nuestro Convenio Colectivo de Consultoría.

[Ir a pág. principal](#)

Además las amenazas físicas deben ser denunciadas por lo civil. Estaremos muy pendientes de lo que ocurra con el resto de implicados y os mantendremos informados.

Recordaros que estamos aquí para resolver cualquier duda que tengáis. Y además que os podemos acompañar a reuniones, encuentros o conflictos en los que os veáis implicaos.



Sección Sindical de CC.OO en INDRA

Febrero 2011

CUIDADO CON EL CALENDARIO LABORAL

CONTENIDO

1º Despidos

2º **Cuidado con el calendario laboral**

3º Armonización de condiciones

4º Objetivos

5º Igualdad

A finales de diciembre del año pasado, cuando la sección sindical de CC.OO. en el grupo Indra recibió de la dirección los calendarios laborales a aplicar a los distintos colectivos integrados en Indra Sistemas e Indra Software Labs, se identificaron problemas importantes en varios de ellos, y en particular en los que aplican a las personas procedentes de Soluziona o incorporados a Indra después de octubre de 2007, que constituyen prácticamente la mitad de la plantilla.

Este problema puede provocar, en función de la fecha en que disfrutemos de nuestras vacaciones anuales, que acabemos trabajando más de las 1800 horas de jornada máxima que marca el convenio colectivo TIC (Tecnologías de la Información y Comunicaciones), lo que es claramente ilegal. Tal y como ha sido definido este calendario, si disfrutamos más de dos semanas de nuestras vacaciones anuales durante la jornada reducida de verano (julio y agosto para estos colectivos) estaremos trabajando más de las 1800 horas anuales que marca el convenio.

Una vez detectado el problema, fue comunicado a la dirección y se solicitó que lo modificara para que ninguna persona se vea obligada a trabajar más de la jornada máxima establecida si disfruta sus vacaciones durante la jornada de verano. La dirección se limitó a confirmarnos que el calendario se había definido suponiendo 14 días de vacaciones disfrutados en jornada de 7 horas y 8 días en jornada de 9 horas.

Queremos recordar que la JORNADA MÁXIMA de 1800 horas establecida por el convenio TIC no puede ser superada en ningún caso, y que el cálculo realizado por la empresa para diseñar esos calendarios no tiene base legal alguna. En particular, la dirección está incurriendo en una ilegalidad al menos en todos los casos de las personas que disfrutaron sus vacaciones durante los meses de julio o agosto.

[Ir a pág. principal](#)



Sigue >>>



Sección Sindical de CC.OO en INDRA

Febrero 2011

CUIDADO CON EL CALENDARIO LABORAL

CONTENIDO

1º Despidos

2º Cuidado con el calendario laboral

3º Armonización de condiciones

4º Objetivos

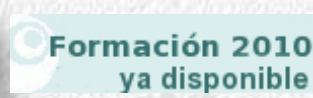
5º Igualdad

Aunque estamos estudiando con la asesoría jurídica de CC.OO. la posibilidad de emprender acciones legales colectivas contra estos calendarios laborales, queremos recordar también que en caso de superar las 1800 horas anuales podemos denunciar a la empresa por las horas adicionales trabajadas (por ejemplo, si disfrutamos todas las vacaciones durante la jornada de verano, realizaremos 16 horas por encima de la jornada máxima) para que sean compensadas como horas extras. Desde la sección sindical de CC.OO. daremos todo el apoyo legal a las personas que decidan reclamar estas horas trabajadas en exceso.

También informamos a la dirección de problemas en los calendarios laborales de otros colectivos. En particular, las personas recientemente incorporadas a Indra Sistemas desde Telefónica I+D, que según la normativa que les aplica (y que Indra está obligada a respetar al tratarse de condiciones laborales consolidadas) disfrutan de 30 días laborales de vacaciones, se han encontrado con calendarios que solo consideran los 22 días de vacaciones del convenio TIC. También les informamos de problemas en los calendarios del centro de Avda. Catalunya en Valencia, donde se incluía como laborable el día 7 de mayo, que es festivo en Valencia.

Todos estos problemas, que identificamos año tras año, solo pueden solucionarse de forma definitiva acordando un calendario oficial con la representación legal de los trabajadores. Creemos que la voluntad expresada por la dirección de armonizar las condiciones laborales de los distintos colectivos de Indra sería una buena oportunidad de acordar ese calendario oficial, siempre y cuando renuncie a emprender ese proceso de forma unilateral y de espaldas a los trabajadores.

[Ir a pág. principal](#)



Sección Sindical de CC.OO en INDRA

Febrero 2011

ARMONIZACIÓN DE CONDICIONES

CONTENIDO

1º Despidos

2º Cuidado con el calendario laboral

3º Armonización de condiciones

4º Objetivos

5º Igualdad

[Ir a pág. principal](#)

Cuando ya pasan más de ocho meses desde la última reunión de la mesa de negociación abierta por la dirección de Indra Sistemas para armonizar las condiciones laborales de los cuatro principales colectivos de trabajadores de la empresa (procedentes de las antiguas Azertia, Soluziona e Indra Sistemas e incorporados después de octubre del 2007), seguimos sin avances tangibles hacia un acuerdo que armonice respetando las condiciones individuales de los trabajadores.

Recordamos que la propuesta de la empresa (libre adscripción de los colectivos de Azertia y antigua Indra Sistemas a un calendario de 1785 horas anuales con dos meses de jornada de verano -- 7 horas diarias -- y jornada de 9 horas de lunes a jueves el resto del año) ha sido rechazada por todos los representantes de los trabajadores presentes en esa mesa. La dirección recibió varias contrapropuestas, entre ellas la de la sección sindical de COMFIA-CC.OO. en Indra, que podemos resumir en los siguientes puntos:

- Mantenimiento de las condiciones individuales actuales a título voluntario, especialmente para los colectivos que disfrutaban actualmente de un menor número de horas anuales.
- Mantenimiento de cuatro días más de libre disposición para las personas procedentes de los colectivos de Azertia y antigua Indra Sistemas que se adscriban libremente al nuevo calendario oficial.
- Calendario oficial de 1780 horas anuales, que aplicaría a las personas procedentes de Soluziona e incorporados después de octubre del 2007, así como los adscritos libremente del resto de colectivos.
- Aumento de la flexibilidad de entrada/salida (entrada de 8 a 9:30) y de comida (de media hora a dos horas).
- Mantenimiento de las condiciones adicionales de flexibilidad disfrutadas por algunos centros de trabajo procedentes de Azertia.
- Cálculo de los días de libre disposición correspondientes a cada año de forma que no penalice a las personas que disfrutaban de las vacaciones durante la jornada de verano, de manera que ninguna persona exceda en ningún caso la jornada máxima de 1780 horas.
- Garantías de que la libre adscripción se realiza de forma completamente voluntaria.
- Jornada de verano durante julio y agosto (7 horas diarias)

Sigue >>>



Sección Sindical de CC.OO en INDRA

Febrero 2011

ARMONIZACIÓN DE CONDICIONES

CONTENIDO

1º Despidos

2º Cuidado con el calendario laboral

3º Armonización de condiciones

4º Objetivos

5º Igualdad

[Ir a pág. principal](#)

Lamentamos que, a pesar de que la negociación se extiende ya mas de dos años, apenas se han producido avances en las posiciones de la dirección de la empresa. Creemos que en un periodo de inestabilidad económica como el que atravesamos es fundamental que procesos tan traumáticos como el cambio de las condiciones de trabajo de miles de trabajadores se realice a través de la negociación y el consenso con los representantes de esos trabajadores, para evitar la conflictividad laboral que inevitablemente se seguiría de una decisión unilateral de la empresa.

Una conflictividad que, dada la inexistencia de un calendario oficial acordado con los representantes de los trabajadores, se extenderá indefinidamente, como están demostrando los problemas de los calendarios laborales del 2011 que abordamos en otro artículo.

Por otro lado, la reciente reforma laboral impuesta unilateralmente por el gobierno ofrece nuevos instrumentos a la dirección para modificar de forma unilateral las condiciones laborales de los trabajadores. En particular, la modificación del artículo 41 E.T permite al empresario reducir a 15 días el periodo de negociación con la representación de los trabajadores, que podrá imponer unilateralmente si no se llega a acuerdo.

Queremos llamar a la prudencia a la dirección ante la tentación de usar este nuevo instrumento, porque abocaría a la compañía a un periodo de conflictividad laboral muy peligroso en las condiciones económicas actuales, y obligaría a CC.OO. a utilizar todas los medios legales a nuestro alcance para oponernos.

CC.OO. ha aceptado participar en esta negociación de buena fe. Hemos aceptado que una compañía de nuestras características es más eficiente con jornadas y horarios lo más armonizados posible, y hemos propuesto soluciones que cubrían las objetivos básicos de esa armonización (horario homogéneo para todos los colectivos durante todo el año, variando solo el número de días de libre disposición) garantizando además el derecho a mantener las condiciones, jornada y horarios actuales a título individual. Creemos que la empresa puede y debe hacer ahora un esfuerzo por acercarse a las posiciones de los trabajadores.



Sección Sindical de CC.OO en INDRA

Febrero 2011

OBJETIVOS

Objetivos para el 2.011 de INDRA.

Indra a través de su Presidencia, Regino Moranchel, ha enviado a la Comisión del Mercado de Valores, la previsión de objetivos de Indra para el ejercicio 2011.

No somos expertos en Mercado de Valores, pero como trabajador@s de Indra, lo que si entendemos, es que refiriéndose al cierre del ejercicio 2010 se dice textualmente “en este ejercicio hemos debido llevar a cabo un importante esfuerzo y distintas actuaciones para mantener la necesaria eficiencia en nuestra estructura, organización y procesos, lo que ha supuesto incurrir en un volumen de costes extraordinarios que han implicado una reducción del beneficio (-3,3%)”.

CC.OO conoce muy bien los esfuerzos que en el 2010 hemos realizado la plantilla de Indra, pero no nos han informado de estos procesos para alcanzar mayor eficiencia, lo único que conocemos es el goteo de despidos que ha habido durante el 2010, especialmente entre gerentes con más de 40 años y con sueldos superiores a 40.000 €.

También conocemos el esfuerzo que la plantilla de Indra llevamos haciendo los dos últimos años con subida cero.

Esperamos que la empresa no tenga en mente, usar estos resultados, para volver a congelarnos de nuevo el sueldo, en un año 2010, en el que hemos cerrado el IPC con un 3%.

Pedimos una reunión a Relaciones Laborales para tratar este importante tema.

CONTENIDO

1º Despidos

2º Cuidado con el calendario laboral

3º Armonización de condiciones

4º **Objetivos**

5º Igualdad

[Ir a pág. principal](#)



Sección Sindical de CC.OO en INDRA

Febrero 2011

IGUALDAD

La igualdad en Indra.

Se ha cumplido ya el primer año del Plan de Igualdad de Indra Sistemas. El compromiso alcanzado con la representación legal de los trabajadores (RLT) presentes en la comisión de seguimiento era avanzar a lo largo de ese primer año incluyendo medidas específicas en función de la situación de la igualdad de género en la empresa, que se identificarían analizando los datos aportados por la dirección.

Lamentablemente, el avance durante este año ha sido mucho menor de lo que nos habíamos propuesto. Para comenzar, los datos estadísticos sobre la situación de género en la empresa, que la dirección debería haber suministrado en el primer semestre, no se entregaron a la comisión hasta octubre. Además, los datos suministrados por la empresa no incluían todos aquellos que se había acordado con la RLT. En cualquier caso, estos datos nos permitieron (comparándolos con los datos iniciales correspondientes al año 2009) hacer un primer análisis de la evolución de la igualdad de género en Indra Sistemas.

También hemos solicitado a la dirección información más detallada sobre la implantación de las medidas que ya estaban incluidas en el plan de igualdad. Por ejemplo, para calibrar el avance de la medida "Contaremos con una política de promoción basada en criterios objetivos", necesitamos revisar los procedimientos de promoción y subida salarial implantados en la empresa. Aunque hemos solicitado esta información por escrito y a través de la comisión en varias ocasiones, hasta el momento la dirección no nos la ha entregado.

Tras analizar los datos recibidos en octubre, CC.OO. entregó un documento a la dirección en noviembre donde insistíamos en las peticiones de información adicional y presentábamos unas conclusiones preliminares sobre la situación de la igualdad de género en la empresa, y proponíamos medidas adicionales a incluir en el plan para paliar los casos de desigualdad detectados.

En particular, en el área de conciliación de la vida laboral y familiar, el porcentaje de hombres que disfrutaran de estas medidas sigue siendo demasiado bajo comparado con las mujeres. Solo un 9% de las reducciones de jornada por paternidad son disfrutadas por hombres, y solo un 14% de las excedencias por cuidado de menor les corresponden a ellos. Hay incluso un 6% de hombres que ha renunciado al permiso de paternidad de 13 días, lo que supone un empeoramiento de los datos iniciales. Además del lanzamiento de una campaña informativa para concienciar a los hombres a utilizar las medidas de conciliación, CC.OO. propuso una serie de medidas adicionales para incluir en el plan.

Sigue >>>

CONTENIDO

1º Despidos

2º Cuidado con el calendario laboral

3º Armonización de condiciones

4º Objetivos

5º **Igualdad**

[Ir a pág. principal](#)



Sección Sindical de CC.OO en INDRA

Febrero 2011

CONTENIDO

1º Despidos

2º Cuidado con el calendario laboral

3º Armonización de condiciones

4º Objetivos

5º **Igualdad**

IGUALDAD

La igualdad en Indra.

- * Realizar análisis periódicos de la retribución y promociones de las personas con reducción de jornada, y implantar medidas correctoras si se detecta discriminación para ese colectivo.
- * Aumentar de 8 a 10 años la edad de los hijos para poder optar a la reducción de jornada por cuidado de menor (medida ya implantada en Indra BMB).
- * Aumentar el permiso de paternidad en 2 días.
- * Aumentar la flexibilidad de entrada/salida y comida a las personas con hijos menores de 14 años, y darles la posibilidad de optar a una jornada continuada sin reducción de salario.
- * Ayudas de guardería.
- * Garantizar que los cursos de formación se realizan por la mañana para las personas con reducción de jornada.
- Priorizar el teletrabajo para las personas con hijos menores de 14 años.

También hemos identificado que ha aumentado el porcentaje de mujeres con contrato eventual frente al de hombres. Frente a esta involución sobre los datos iniciales (que ya eran malos), proponemos que se fomente la conversión de contratos eventuales a indefinidos para las mujeres, hasta que el porcentaje de contratos eventuales sea similar al de los hombres.

De los datos aportados por la empresa también se deduce que la proporción de mujeres en las categorías profesionales superiores (dirección y gestión) sigue siendo muy inferior no solo al de hombres, sino al porcentaje medio de mujeres en la empresa. Para equilibrar esta situación hemos propuesto a la empresa la inclusión en el plan de medidas de acción positiva que promuevan la promoción de mujeres a estas categorías hasta que los porcentajes se ajusten a la media de la empresa.

En los datos de retribución salarial en función de género (aunque en esos datos la dirección sigue sin incluir información sobre sueldo variable, dietas y retenes, a pesar de nuestras insistentes peticiones y de que su compromiso inicial a incluirlos) se observa que en todas las categorías las mujeres tienen una retribución media más baja que los hombres. Por este motivo, CC.OO. ha propuesto a la empresa incluir medidas adicionales para igualar esas retribuciones medias, y la realización de análisis estadísticos sobre las retribuciones hasta que esta situación de desigualdad se solucione.

[Ir a pág. principal](#)

[Sigue >>>](#)



Sección Sindical de CC.OO en INDRA

Febrero 2011

IGUALDAD

La igualdad en Indra.

La misma situación de desigualdad se detecta al analizar el porcentaje de promociones de mujeres frente al de promociones a las categorías más altas (dirección y gestión). CC.OO. ha propuesto establecer objetivos mínimos de promoción de mujeres hasta que esta situación se solucione.

Aunque estas propuestas fueron entregadas en noviembre a la dirección, sin que hasta el momento hayamos obtenido respuesta alguna, estamos trabajando con el resto de sindicatos presentes en la comisión de seguimiento para consensuar una propuesta común de medidas adicionales a incluir en el plan de igualdad, que será presentado a la dirección con la mayor brevedad.

Como hemos indicado a la dirección en todas las reuniones de la comisión de igualdad, la sensación de CC.OO. respecto a la evolución del plan es de decepción por la falta de avances. La tardanza de la dirección en convocar a la comisión de igualdad y aportar los datos necesarios para analizar la situación de género en la empresa y su negativa hasta ahora a contemplar medidas adicionales a incluir en el plan ha impedido alcanzar el objetivo que se había acordado entre la empresa y la RLT: utilizar este primer año en realizar un análisis exhaustivo de la situación de género y proponer medidas adicionales para corregir las desigualdades identificadas.

Desde CC.OO. exigimos que en la siguiente reunión de la comisión de igualdad, prevista para finales de marzo, la dirección aporte los datos adicionales que hemos solicitado y de una respuesta a las propuestas entregadas por CC.OO. desde hace ya meses. Las personas que trabajamos en Indra no podemos permitirnos otro año sin avances adicionales en el plan de igualdad, con más motivo cuando la evolución de los datos suministrados por la empresa muestra en todo caso un empeoramiento de la situación de igualdad de género en Indra.

CC.OO. ha apostado por la vía negociadora a través de la comisión de igualdad para impulsar la igualdad entre hombres y mujeres en Indra, pero si esta herramienta se demuestra inútil nos veremos obligados a denunciar la situación de discriminación por género en Indra en los canales legales, institucionales y mediáticos a nuestro alcance.

CONTENIDO

1º Despidos

2º Cuidado con el calendario laboral

3º Armonización de condiciones

4º Objetivos

5º **Igualdad**

[Ir a pág. principal](#)

