

## Sección Sindical de CC.OO. en INDRA Consultaría y Tecnologías de la Información

### Proceso de fusión/segregación en Indra

El pasado 21 de septiembre, la empresa detalló el alcance que la segregación tenía sobre cada centro de trabajo a su Comité de Empresa, confirmando, además, que tanto la fusión como la segregación son efectivas desde el pasado 1 de octubre.

Aunque la repercusión de la segregación en Arroyo de la Vega es mínima en lo que respecta a cambio de empresa (19 personas han pasado a Indra BPO), es probable que a partir de este momento la fusión genere una serie de cambios en muchos de los entornos de trabajo que si que nos afecten.

Lo primero que hemos observado es que las condiciones generales colgadas de la indraweb quedan sin efecto, aplicándose a título personal a los trabajadores cuya fecha de ingreso es anterior al 1 de octubre de 2007.

Dada la falta de información y transparencia de las repercusiones de esta fusión, el Comité de Empresa de Arroyo ha solicitado una reunión con la Dirección de Relaciones Laborales para que nos informe de las mismas.

Os animamos a que nos hagáis llegar cuantas preguntas e inquietudes se os planteen, sabiendo que siempre podéis contar con nuestro apoyo.

### Comité de Empresa de Arroyo

Tras las elecciones realizadas el pasado mes de junio, el nuevo Comité ha creado las distintas comisiones de trabajo que se encargan de los temas que les son asignados.

Todas las comisiones estarán formadas por seis miembros, dos por cada uno de los tres sindicatos representados en el Comité, salvo en el caso de Salud Laboral que son siete por ley.

Además de las comisiones tradicionales de Formación y Salud Laboral, cuyas competencias son las mismas de años anteriores, se han creado las de:

**Asuntos sociales:** Encargada de potenciar la mejora de los espacios utilizados para comer y las condiciones de acceso al centro de trabajo. Atiende las cuestiones relacionadas con la situación de los desplazados en cliente. Y trata cualquier otro tema relacionado con la calidad de vida en el trabajo.

**Seguimiento del convenio y de los procesos y condiciones de fusión y segregación:** Estudia las diversas condiciones y convenios que regulan las condiciones laborales de todos y cada uno de los trabajadores y vela por su cumplimiento. Vigila las condiciones de los traslados. Controla cualquier presión o discriminación originadas en función de la empresa de origen.

**Igualdad y Conciliación:** Participa en la elaboración de la documentación para negociar el Plan de Igualdad en Indra. Fomenta y vigila el cumplimiento de la política de la igualdad en todos los ámbitos empresariales.

Página 1

Octubre  
2007

### CONTENIDO

Proceso de fusión/segregación en Indra	1
Comité de Empresa de Arroyo	1
Plan de Igualdad	2
Protección de datos personales	2
Salud Laboral	2
Formación	3
Elecciones en Telémaco	3
El 13 Rue	4

## Plan de Igualdad

Indra ha convocado a los Sindicatos para negociar un Plan de Igualdad efectiva de hombres y mujeres, que deben tener las empresas de más de 250 trabajadores.

Dada la complejidad del tema, en CCOO hemos formado un grupo de trabajo asesorado por nuestros expertos.

La Ley de Igualdad no beneficia sólo a las mujeres, sino que, al eliminar las desigualdades entre ambos sexos, se beneficia a todos equiparando las responsabilidades, dedicaciones exigidas y contrapartidas económicas.

La empresa propone una serie de medidas de conciliación, pero no puede confundirse esto con un auténtico Plan de Igualdad, no cumpliendo con los requisitos exigidos por la citada ley.

Para confeccionar un Plan de Igualdad es necesario hacer un "diagnostico de situación" para detectar y solucionar las posibles discriminaciones entre hombres y mujeres, tanto salariales como de distribución de incentivos, baja participación femenina en puestos de gestión y directivos, etc.

No tenemos conocimiento de que Indra haya hecho un diagnostico que incluya: la contratación, la política salarial, la formación, la promoción, la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, la sensibilización interna y externa etc.

Para firmar un Plan de Igualdad, tiene que ser un plan que se ajuste a las exigencias de la ley. Sin un diagnostico previo con los estudios necesarios, sería únicamente una declaración de buenas intenciones.

Nos preocupa que el objetivo de la empresa sea sólo mejorar su imagen o conseguir el reconocimiento de la excelencia empresarial, a fin de que se le reconozcan determinadas facultades, como disfrutar de subvenciones o gozar de prioridad para contratar con la Administración Pública y no cumplir con el espíritu de la Ley de Igualdad.

## Protección de datos personales

En la Indraweb hay una entrada sobre la "Protección de datos" y su tratamiento por parte de la empresa. En él se nos pide la aceptación expresa pulsando el único botón existente de "acepto".

Ante esta situación, fuimos a hablar con Relaciones Laborales. Nos dijeron que las empresas tienen que disponer de determinada información para su funcionamiento, estando ya, en los nuevos contratos, explicitada su aceptación y que poner un botón de no aceptación sería poner al mismo nivel las dos posibilidades, cuando en caso de no aceptar sería "imposible" la gestión de la empresa.

Las personas que no estén de acuerdo deberán escribir, manifestando su disconformidad. En el caso de no hacer nada (ni aceptar, ni escribirles en contra), seguirán actuando como hasta ahora.

También hemos consultado con nuestros abogados de CC.OO. y nos han comunicado que la empresa lo hace para adaptarse a la legislación.

Lo único que no queda suficientemente justificado es la posibilidad de difundir nuestros datos a otras empresas del grupo.

## Salud Laboral

Ante la lógica expectación por saber cuando nos citarán para el reconocimiento medico, ya que hasta ahora se hacia por orden alfabético y en la anterior convocatoria hubo personas no citadas porque su apellido comenzaba por las últimas letras del abecedario, los Delegados de Prevención hemos preguntado a la empresa cual es el criterio establecido; su respuesta ha sido "según los protocolos de los puestos de trabajo", que es una forma de no decir nada.

Lo único que ha quedado claro es lo siguiente: los reconocimientos obligatorios (bianual) y los de las nuevas incorporaciones se harán este año, que el control biológico (analíticas) seguirá siendo anual y que sólo se podrá anular la cita de éste 2 veces.

## Formación

El pasado día 22 de octubre tuvo lugar la reunión de la Comisión de Formación, en la que se trataron los temas que a continuación se comentan.

Se actualizaron los criterios de prioridad para la concesión de los cursos, quedan establecidos los siguientes, ordenados de mayor a menor:

1. Encontrarse desasignado (durante más tiempo del coyuntural).
2. Reincorporarse tras baja de larga duración (6 meses o más).
3. Necesidades del proyecto (justificada).
4. Denegación del curso anteriormente.
5. Orden de llegada de la solicitud.

Sugerimos modificar el mensaje de rechazo, ya que el actual puede inducir a error.

Nos comunicaron que, en los cursos 'online', tienen preferencia los trabajadores desplazados tanto en delegaciones como en otros centros de trabajo en los que la oferta de cursos presenciales es menor. Solicitamos que esta preferencia incluya a los desplazados en cliente.

Volvimos a plantear el tema de que haya cursos, al menos 'online' para los periodos que no cubre el calendario. La empresa tiene dudas respecto a la acogida de cursos en estas fechas por lo que se organizará una experiencia piloto con un curso 'online' (de los más solicitados) en el próximo periodo estival.

Expusimos la necesidad de solventar los problemas ocurridos al inicio de la publicación del plan de formación y que dejaban algunos trabajadores en la incertidumbre de si se les había concedido el curso, aportando diversas alternativas que la empresa estudiará.

Para impedir que las plazas se desaprovechen y minimizar los problemas comentados en el apartado anterior, se insiste en la necesidad de establecer un mecanismo para que los trabajadores notifiquen su baja en cuanto sepan que no pueden asistir al curso solicitado.

Se ha iniciado el proceso de detección de necesidades para el próximo trimestre, en la que además de los responsables de los diversos mercados participamos los representantes de los trabajadores.

Os animamos a que nos comunicéis vuestras dudas, problemas y sugerencias para transmitírselas a la empresa y mejorar, con ello, la calidad de nuestra formación.

## Elecciones en Telémaco

El pasado día 16 de octubre se celebraron elecciones sindicales. El nuevo Comité de este centro quedó compuesto por 4 delegados de CC.OO. y 5 de USO.

CC.OO. presentó candidatura por primera vez en este centro, que hasta ahora solo había tenido presencia de USO, y ha obtenido un resultado más que notable. Por lo que queremos felicitar a todos los que habéis votado, agradeciéndoles la confianza depositada en nuestros candidatos.

Dado que un trabajador de este centro, perteneciente a nuestro sindicato, no fue incluido en el censo y no fue atendida nuestra reclamación para que lo incluyeran, presentamos el correspondiente recurso, estando a la espera del laudo arbitral.

Esperamos que se inicie una nueva etapa en la que todos los trabajadores participéis de forma más activa, quedando a vuestra disposición para cuanto necesitéis.

**CORREO PARA CONSULTAS**

indra\_arroyo@comfia.ccoo.es ó llamar a la Ext.: 5441

www.comfia.net/cocoweb

