

Convenio del Metal versus Consultoría

Febrero
2009

El pasado diciembre se firmó el XVI Convenio Sectorial de Consultoría por parte de la agrupación de las TIC de CC.OO. Un convenio sectorial es el convenio de mínimos para las empresas del sector.

Las principales mejoras respecto al anterior son que se fija una jornada máxima anual, se incrementan las tablas salariales y se regulan y mejoran los permisos de conciliación e igualdad. Esto supone una ventaja para las empresas que no tienen pactada ninguna mejora respecto al convenio sectorial.

Pasemos a analizar que ocurre en el caso de Indra:

Hace más de un año la dirección envió un comunicado en el que decía que, una vez firmado el próximo convenio de Consultoría, aplicaría este convenio a una parte de los trabajadores, mientras otra parte continuaría adscrita al Convenio de Metal de Madrid.

Esto es lo que la empresa nos dijo, pero... ¿es totalmente legal?

En nuestra opinión, hay indicios suficientes para considerar que no es posible que una empresa vaya cambiando de convenio en convenio, según le plazca, para empeorar las condiciones de sus trabajadores.

Si hace unos años la empresa defendió con ahínco que la actividad de Indra se encuadraba en el Convenio del Metal, ¿cómo ahora con la misma actividad, una parte pasa a ser de Consultoría?

En ocasiones se producen traslados de trabajadores entre centros y departamentos que ahora la empresa considera adscritos a convenios diferentes ¿Qué convenio tendría ahora un trabajador que tenga como convenio de referencia el de Consultoría y se le traslade a otro centro/departamento encuadrado en el Convenio del Metal?

¿No serviría esto para contratar trabajadores con un convenio menos ventajoso y trasladarlos posteriormente?

Si la dirección encuentra otro convenio con peores condiciones en el que poderse encuadrar, ¿cuánto tardará en cambiar de nuevo?

Nuestra opinión es que no es posible cambiarnos de convenio porque la empresa nos envíe una notificación. Es por ello por lo que hemos consultado con nuestros abogados y lo están estudiando en el gabinete jurídico.

Lo que si queremos aconsejaros es que no firméis ninguna posible carta de cambio de condiciones que os presente la empresa.

¡NO RENUNCIÉS A TUS CONDICIONES!

CONTENIDO

Convenio del Metal versus Consultoría.	1
Formación	2
Responsabilidad Social Empresarial	2
Novedades legislativas	3
Pide una segunda opinión	3
Sé lo que hicisteis ... en la última evaluación	4

Novedades legislativas

La Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009 trae algunas importantes novedades, entre las que cabe destacar lo siguiente.

Se amplía el permiso de paternidad a 20 días para familias numerosas, (antes eran 13 días) cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento o cuando en la familia **haya una persona con discapacidad**.

En el caso de parto, adopción o acogimiento múltiple, la duración indicada se ampliará en dos días más por cada hijo a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad.

Esta disposición será de aplicación a los nacimientos, adopciones o acogimientos que se produzcan o constituyan a partir de 1 de enero de 2009.

Además adquirirán la consideración de familia numerosa las familias monoparentales con dos hijos a cargo. El Gobierno, en el plazo de un mes desde la entrada en vigor de esta Ley, llevará a cabo las oportunas modificaciones legales para que las familias monoparentales con dos hijos a cargo tengan la consideración de familia numerosa.

Cuando por razón de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural la trabajadora sea destinada a un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, habrá una reducción en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes del 50 por ciento de la aportación empresarial durante el período de permanencia en el nuevo puesto de trabajo o función. También aplica en caso de enfermedad profesional.

Pide una segunda opinión.

Nos parece bien que la Dirección de RRHH haya abierto en la Indraweb el canal "Mis Consultas" para responder a las dudas que los empleados podamos tener en cualquiera de las áreas relacionadas con Recursos Humanos.

No nos cabe ninguna duda de que, hoy en día, Internet es una forma eficaz de comunicación en muchos ámbitos, entre ellos el laboral. La dirección de Indra lo sabe y por eso lo utiliza, aunque niega esa posibilidad a los representantes de los trabajadores. En multitud de ocasiones hemos solicitado una dirección de correo, un buzón... un medio, en definitiva, para que vosotros, fundamentalmente los que estáis fuera de vuestro centro de trabajo, podáis consultarnos cualquier cuestión laboral y nosotros podamos haceros llegar información que pueda ser de vuestro interés.

La empresa se limita a cumplir estrictamente la letra, que no el espíritu, de la ley con los tablones de las cafeterías. Además, en las plantas están lo más escondidos posible y, a pesar de nuestra reiterada insistencia, incluido con requerimiento de la Inspección de Trabajo, la empresa no los quiere cambiar a un lugar más visible.

¿Pero como se informan los que no toman café? ¿Y los compañeros desplazados en cliente?

Está bien que la empresa facilite que los trabajadores puedan preguntar sus dudas a RRHH, pero muchas cuestiones laborales pueden tener distintas lecturas e interpretaciones, por lo que es fácil que la respuestas que os den en RRHH y las de vuestros representantes no sean las mismas.

Consulta a tus representantes de CCOO de tu centro.

Formación

Se está presentando a los diversos Comités el plan de formación para 2009, por lo que la Comisión de Formación de Arroyo mantuvo una reunión de la que podemos destacar:

Próxima publicación de la primera parte del Plan de Formación, a los que posteriormente se les pueden añadir otros cursos.

Se amplía el tiempo que se puede imputar por desplazamiento a cursos de la media hora fijada inicialmente por la empresa a una hora.

Además de los cursos que se pueden solicitar directamente en la Indraweb, en los que tienen prioridad los desasignados, incorporaciones tras baja prolongada, etc, se están realizando en este momento preasignaciones a cursos por parte de los responsables. Se ha solicitado mayor control de este proceso para que llegue a todos los trabajadores.

Para de facilitar la reubicación de los desasignados y de dotar a algunos de los cursos de un carácter práctico, seguimos solicitando que, tras la finalización de la parte teórica y con carácter voluntario por parte del trabajador, se realice un periodo de prácticas en proyectos.

Os recordamos que podéis hacernos llegar cualquier incidencia que os surja, a la dirección de correo solicitudformacion@indra.es, donde tienen acceso miembros de la Comisión de Formación.

También podéis comunicarnos vuestras sugerencias, propuestas e ideas contactando con los representantes de CCOO en la dirección de correo o teléfono que aparecen en esta publicación.

Responsabilidad Social Empresarial.

El Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa suspende a Indra y alerta de posibles incumplimientos de derechos laborales.

"No hay información ni datos que evidencien como Indra garantiza los derechos laborales de sus empleados".

El reciente informe del Observatorio de la responsabilidad Social Corporativa que valora las actuaciones en materia de responsabilidad social de las empresas del Ibex suspende de nuevo a Indra, otorgándole la puntuación más baja "anecdótica" (0.60) en contenidos y "escasa" sobre el sistema de gestión (1.74) sobre intervalos de 0 a 4.

El informe pone de manifiesto la realización por parte de Indra de malas prácticas laborales, sociales, medioambientales, de relaciones laborales y de respeto a los derechos humanos:

- *"...déficit de transparencia sobre procedimientos de gestión con impacto social".*
- *"...desigualdad a favor del hombre para los mismos puestos".*
- *"...la relación con los sindicatos es prácticamente inexistente".*

Respecto a la integración de Azertia y Soluciona critica el proceso seguido y se cuestiona que se hayan garantizado los derechos laborales de los trabajadores y alerta de la política habitual de Indra de evitar la negociación para la armonización de condiciones:

"En procesos de compra anteriores Indra no ha mantenido las condiciones de trabajo e incluso... a forzar una renuncia forzada de las mismas de forma individual"

Es nuestro deseo colaborar con la empresa en materia de RSE y que las actuaciones sean fruto del diálogo pero hasta el momento no nos reconoce como interlocutores.

http://www.observatoriosrc.org/images/documentos/publicaciones/informes_estudios/obrscc_informe07_ibex_completo.pdf

CONSULTAScorreo: ccoindra@comfia.ccoo.es

teléfono: 914805441

**SÉ LO QUE
HICISTEIS...****... EN LA ÚLTIMA EVALUACIÓN**

En este momento están decidiendo tu salario y tu promoción profesional.

No te quedes al margen.

SGC, PSI, Evaluación, Roles...

¿no te suena a una monserga año tras año repetida, cambiando los nombres para no cambiar lo que tras ellos se esconde?: tendrás la promoción que quiera darte tu jefe o toque...

Este año van a llamarle Sistema de Gestión de Carreras. Y, según el procedimiento que alguien "allí arriba" ha decidido, en estos días tu responsable está haciendo la valoración de tu trabajo del pasado año y asignándote las funciones, responsabilidades y objetivos para este año... es decir, va a valorar cuanto te corresponde de subida salarial y qué promoción tendrás este año.

¿Están contando contigo?

La Sección Sindical de CC.OO. ha pedido a la dirección de Indra que las evaluaciones y promociones se hagan con criterios conocidos y objetivos, asegurando la participación de la persona evaluada y que exista un procedimiento de reclamación.

La promoción laboral es un derecho básico recogido en la Constitución Española (artículo 35) y el Estatuto de los Trabajadores (art. 22, 23 y 24).

La evaluación que ha hecho tu responsable será revisada por "la organización" (recursos humanos, dirección de negocio...) y decidirá finalmente tu salario, tu rol, tu asignación, la formación que debes recibir... y se comunicará en Marzo para "escuchar y recoger las apreciaciones de los profesionales".

¡ No esperes a Marzo para que te escuchen, entonces puede ser tarde !

Desde la Sección Sindical de CC.OO. vamos a seguir reclamando a la dirección de Indra un sistema de promociones objetivo y justo, con el mínimo margen posible para las decisiones "a dedo"; con subidas salariales que aseguren el mantenimiento del poder adquisitivo; insistiremos en que la formación, la información y el acceso a las plazas de trabajo vacantes, elementos básicos para la promoción profesional, deben facilitarse a todas las personas de la plantilla...

...y para ello necesitamos tu participación: **reclama que se tenga en cuenta tu opinión en la evaluación; exige que te asignen formación. Y si no tienen en cuenta tus peticiones, infórmanos para que podamos defender tus derechos.**

