

Noviembre  
2009

# COCOCHIP



## Sección Sindical de CC.OO en INDRA

Colaboran: Andalucía, Cataluña, Castilla La Mancha, Euskadi, Galicia, Madrid y Valencia



Oferta Formativa  
2009 **Inscríbete**



## INDICE

[Tu firma te compromete](#)

[Despidos nulos en Indra BMB](#)

[Horas extra en INDRA](#)

[El cambio de Convenio de Azertia al Convenio TIC: algunos problemas](#)

[Cambio al Convenio TIC](#)

[Traslados de delegados](#)

Para cualquier consulta os podéis dirigir a: [ccooindra@comfia.ccoo.es](mailto:ccooindra@comfia.ccoo.es)

Podéis encontrar más información en: [www.comfia.net/indra](http://www.comfia.net/indra)

Noviembre  
2009

# COCOCHIP



## Tu firma te compromete

Cuando firmas algo que la empresa te presenta, estás aceptando todo lo que figura en el documento. Esta aceptación puede tener mucho peso después, desbaratando posibles reclamaciones.

La empresa te comunicará por escrito diversas situaciones: traslados, sanciones, cambio de condiciones de contrato, cambio de convenio, etc. Desde aquí, queremos darte unas recomendaciones básicas (válidas no sólo en el ámbito laboral, sino también en el día a día) sobre cómo actuar en tales situaciones.

- Lee bien el documento. Entiéndelo en su totalidad. Si no estás de acuerdo con algo de lo que se comunica escribe "No conforme" junto a tu firma.
- Indica la fecha y hora junto a la firma. Esto es útil cuando la empresa incumple plazos legales (en el paso de contrato por obra a indefinido, por ejemplo).
- Un documento debe presentarse con el plazo suficiente para disponer, como mínimo, de varios días para firmar. Aunque te metan prisa por firmar, un documento siempre se puede enviar firmado por valija.
- Quédate con una copia de todo aquello que firmes. Exige que te entreguen una copia del documento firmada por el representante de la empresa.
- Pide la asistencia de un representante de los trabajadores y/o del sindicato. Es tu derecho y tu protección. Si la empresa no lo autoriza, puedes anexas a tu firma "Solicito la presencia de mi representante de los trabajadores. No se permite su asistencia. Se realiza la comunicación/acto sin su asistencia."
- Preguntas a quien te presenta el documento si la empresa ha informado a los representantes de los trabajadores. Añade su respuesta a tu firma. "La empresa afirma haber/no haber informado a los representantes de los trabajadores".
- No des nada por sentado, consulta con tus representantes, comité o sindicato. Estamos para ayudarte y asesorarte.

**¡No cuesta nada. Hazlo!**

**INDICE**

Noviembre  
2009

# COCOCHIP



## Despidos nulos en Indra BMB

En Indra BMB se dan situaciones laborales que parecen más propias de la inquisición, que contaminan el ambiente laboral y como en este caso, dan una imagen de empresa lamentable a los clientes de Indra, como esta situación que ha ocurrido en la Biblioteca Nacional de Madrid.

Dos compañeras de Indra BMB que realizan su trabajo en esta Biblioteca, ante una sanción a una tercera compañera, realizan una consulta laboral a los representantes sindicales de la Biblioteca. Tras esta consulta, las trabajadoras fueron despedidas.

Deciden ir a juicio, dando como resultado que ambas sentencias sean favorables a las trabajadoras, al considerarse su despido NULO, tal como indica la sentencia judicial:

*"por tanto procede declarar la nulidad solicitada pues se revela que el despido ha sido represalia derivada del ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva".*

...

*"Procede estimar la demanda planteada contra INDRA BMB SL. en reclamación sobre despido, declarar la nulidad del despido y condenar a la empresa demandada para que en el plazo de 5 días hábiles readmita a la trabajadora en su puesto de trabajo y le abone los salarios de tramitación devengados desde el despido".*

Nos alegramos que la Justicia haya dada la razón a nuestras compañeras recuperando su puesto de trabajo, Por otra parte nos parece lamentable que Indra BMB haya recurrido las sentencias y la invitamos a abandonar esta actitud.

Este caso tiene que servir para que l@s emplead@s de Indra tomemos nota y no permitamos ningún tipo de abuso por parte de la empresa estando informados de nuestros derechos solicitando información a vuestros representantes sindicales o si lo preferís a la Asesoría Jurídico Laboral de CCOO.

**¡Si es necesario, denunciemos!**

INDICE

Noviembre  
2009

# COCOCHIP



## Horas extra en INDRA

Nos siguen llegando muchas consultas sobre esta cuestión por lo que cabe no olvidar qué derechos nos asiste a los trabajadores cuando se nos presente. Te recordamos aquí algunas de las informaciones que ya se han hecho llegar anteriormente.

Tú sabes lo que son las horas extras, aunque se pretenda llamarlas oficialmente de otras maneras: sobreesfuerzos, necesidad puntual del proyecto, incluso que son horas que tú haces sin que te digan nada para compensar el trabajo que tú no has hecho durante la jornada normal. Pero todos sabemos qué son horas extras y qué no lo son.

Ahora bien, ya fuera de juegos semánticos, debes saber que tienes derecho a que esas horas que haces por encima de tu jornada te las paguen o compensen de alguna manera. La ley lo dice.

¿Es tu caso?

¿Te pagan o compensan las horas extras que haces?

¿Tienes un resumen semanal y mensual con las horas extras realizadas?

¿Realizas realmente de forma voluntaria esas horas?

Consulta en tu convenio la forma en que te deben compensar las horas extras. Si no se te compensan o piensas que no es correcta la compensación, habla con nosotros.

Si te sientes presionado o incluso recibieras algún tipo de amenaza por realizar esas horas, infórmate a través de nosotros de qué se puede hacer.

Nos interesa a todos que se cumpla la ley y que las horas extras se registren y compensen como legalmente viene establecido. Tu trabajo supone un beneficio para la empresa, sobre todo si les sale gratis. No puede servir siempre la misma excusa de que haya que entregar el proyecto a tiempo, que lo perdemos si no hacemos el esfuerzo, y mucho menos permitir ningún tipo de amenaza para realizarlas.

CONTINUA

Noviembre  
2009

# COCOCHIP



## Horas extra en INDRA

Todos entendemos que haya que arrimar el hombro cuando es necesario, pero no es admisible por ejemplo que se puedan tapar con horas extra planificaciones que no son realistas de conseguir con la jornada normal. No debe ser eso una costumbre. Son demasiados los proyectos en que hay compañeros quedándose más allá de su jornada.

¿Crees justo regalar tu trabajo?

Hazte un favor, echa cuentas. Contabiliza las horas que trabajas a lo largo del año, revisa tu calendario, tus vacaciones, las horas de más que echas. Infórmate, revisa tu convenio, los derechos que te asisten. Recuerda que siempre tendrás a tu disposición a tus compañeros que ejercen como representantes legales de los trabajadores para escucharte y asistirte en lo que puedas necesitar.

ANTERIOR

INDICE

Noviembre  
2009

# COCOCHIP



## El cambio de convenio de Azertia al convenio TIC: algunos problemas

El colectivo más afectado por la aplicación del Convenio TIC en Indra Sistemas ha sido el de las personas procedentes del Convenio de empresa de Azertia. Aparte de los problemas en la asignación de las categorías del nuevo convenio, que describimos con más detalle en otro artículo, la sección sindical de CC.OO. en Indra ha identificado dos problemas que afectan a gran parte de este colectivo y que la dirección no ha subsanado a pesar de nuestras peticiones.

La dirección ha aplicado el convenio TIC a este colectivo con efectos desde enero del año 2009. Puesto que el convenio de Azertia no recogía ningún tipo de complemento de antigüedad, esto implica que la antigüedad recogida por el convenio TIC empezaría a aplicar a este colectivo desde enero de este año (comenzarían a pagarse trienios dentro de tres años). La fecha de entrada en vigor del convenio TIC a este colectivo también tiene implicaciones en cuanto a los atrasos que la dirección debe abonar sobre las subidas del sueldo base aprobadas en el nuevo convenio.

Desde CC.OO. entendemos que, puesto que el convenio de empresa de Azertia ya había expirado a finales del 2007, el convenio TIC debería ser aplicado a este colectivo con efectos desde enero del 2008. Esto supone que la antigüedad del convenio TIC debe comenzar a aplicarse desde enero 2008 (y no enero 2009, como ha hecho la dirección), por lo que estos trabajadores comenzarían a disfrutar del primer trienio de antigüedad a partir del 1 de enero del 2010. Dado que las personas provenientes de Azertia se han repartido en varias de las empresas del grupo tras la fusión, CC.OO. está estudiando interponer tantas demandas colectivas como empresas del grupo Indra con personas de este colectivo.

También reclamamos que a este colectivo se le liquiden los atrasos por la subida del sueldo base en el 2008 y lo que llevamos del 2009. En este caso se trataría de una reclamación dineraria que debe ser interpuesta de forma individual por cada trabajador afectado. Esta reclamación solo tendría sentido en el caso de no disponer de un complemento personal en la nómina del que puedan absorberse estos atrasos, ya que en este último caso aunque la reclamación tenga éxito, no supondría una subida real del salario.

CONTINUA



Noviembre  
2009

# COCOCHIP



## El cambio de convenio de Azertia al convenio TIC: algunos problemas

Además, en algunos centros de trabajo provenientes de Azertia se ha cambiado el sistema de pagas extras con la aplicación del nuevo convenio. Este problema no afecta a todo el colectivo porque algunos centros de Azertia ya cambiaron el sistema de pagas extras en el 2005. Sin embargo, en muchos centros de trabajo de Azertia en Euskadi, Cataluña y Valencia, durante el primer semestre de este año se ha detraído una parte del salario para la paga extra de diciembre.

Al cambiar el sistema de pagas extras, con la aplicación del convenio TIC, el importe íntegro de la paga extra de diciembre será detraído exclusivamente de las nóminas del último semestre del 2009, por lo que la dirección debería devolver los importes detraídos durante el primer semestre por ese mismo concepto. Sin embargo, y ante las peticiones de los trabajadores afectados, la dirección de recursos humanos está respondiendo que esa cantidad les será reintegrada una vez causen baja en la empresa, es decir con el finiquito. Desde CC.OO. entendemos que esa cantidad debe ser restituida a los trabajadores antes de la finalización de este año.

Para la reclamación de la devolución de los importes detraídos en el primer semestre de este año en concepto de la paga extra de diciembre, es necesario esperar hasta que expire el año, dado que hasta ese momento la empresa no tiene obligación legal de devolverlo.

Estamos a vuestra disposición en el buzón de la sección sindical ([ccoindra@comfia.ccoo.es](mailto:ccoindra@comfia.ccoo.es)) para atender vuestras dudas y para ayudaros en la preparación de las reclamaciones legales que correspondan.

ANTERIOR

INDICE

Noviembre  
2009

# COCOCHIP



## Cambio al Convenio TIC

El pasado mes de julio se inició el proceso de cambio al convenio sectorial TIC en Indra Sistemas (en las áreas enmarcadas en la actividad de T.I.) e Indra Software Labs. Este cambio ha afectado a las personas a las que aplicaban los convenios sectoriales del Metal y de Oficinas y Despachos de Valencia y el convenio de empresa de Azertia.

Se trata de un hito importante en Indra. Hacía mucho tiempo que no se hablaba de conceptos como las categorías de los profesionales, el salario base, los complementos de antigüedad, etc. El cambio de convenio ha iniciado un debate que creemos provechoso para los trabajadores y para Indra. Además, el cambio de convenio ha permitido que una parte muy importante de las personas que trabajamos en Indra hayan actualizado su categoría profesional, que estaba congelada desde hacía años. Además, los colectivos afectados han comenzado a computar trienios de antigüedad, cuando hasta ahora no disponían de ningún concepto de antigüedad o bien disfrutaban quinquenios, de menor cuantía de los trienios del convenio TIC.

Sin embargo, la aplicación del Convenio TIC a los colectivos procedentes de los convenios del Metal, Azertia y Oficinas y Despachos de Valencia, ha generado también numerosos problemas, debido a la falta de una negociación previa con los representantes legales de los trabajadores, como en su momento advertimos. La avalancha de reclamaciones individuales por el cambio de categoría profesional que habíamos previsto se ha producido, con resultados dispares.

La dirección nos ha comunicado que tienen intención de responder a todas las reclamaciones presentadas, pero que dado el volumen de éstas no creen poder responder a todas antes de finales de octubre. Aunque la empresa se ha negado a proporcionarnos información sobre el número de reclamaciones presentadas y atendidas, hemos podido comprobar que se han producido situaciones diferentes según el colectivo afectado:

- En el colectivo procedente del convenio del Metal, la mayoría de las nuevas categorías aplicadas (TIC) tienen asignado un sueldo base mayor que el de las categorías del convenio de procedencia (metal). Además, muchas de las reclamaciones presentadas desde este colectivo han sido aceptadas por la dirección, y la corrección se ha aplicado a todos los trabajadores con una situación similar a la del que había reclamado.

CONTINUA



Noviembre  
2009

# COCOCHIP



## Cambio al Convenio TIC

- En los colectivos procedentes de Azertia y de Dimensión Informática la situación es muy distinta. En ambos casos se han asignado categorías inferiores a las que deberían corresponder según criterios funcionales, bajando en la mayoría de los casos el sueldo base de los trabajadores afectados.

Desde CC.OO. hemos comprobado que muchas de las reclamaciones de categoría aceptadas por la dirección no implicaba una subida de salario real, porque estos trabajadores disponían de complementos salariales por encima del sueldo base, de los que se ha detraído la diferencia con el nuevo sueldo base. En esta situación se encuentran la mayoría de las personas provenientes del convenio del metal.

Hemos detectado, sin embargo, que en muchos casos en que las personas afectadas no disponían de ningún complemento salarial en su nómina (o un complemento muy bajo), la categoría asignada ha sido más baja de la que correspondería por las funciones que se están realizando. En estos casos, la asignación de la categoría profesional correcta implicaría una subida del sueldo base y supondría una subida real del salario. Muchas personas provenientes de los convenios de Azertia y de Oficinas y Despachos están en esta situación.

Cuando la empresa ha respondido negativamente a nuestra reclamación de categoría, es preciso que reclamemos esta categoría por la vía legal. En todos los casos (salvo cuando sea posible agrupar casos idénticos) es preciso hacer una reclamación individual. Podemos identificar dos situaciones distintas:

- Cuando existe una categoría profesional en el convenio TIC con el mismo nombre que la categoría profesional que se aplicaba del convenio de origen (por ejemplo, Analista, en el caso del convenio del metal), es preciso interponer una demanda de derecho, en la que no será necesario demostrar las funciones que desarrollamos en nuestro puesto de trabajo.
- Cuando en el convenio TIC no existe ninguna categoría con el mismo nombre que la categoría que se aplicaba en el convenio de origen, es preciso interponer una Demanda de Clasificación Profesional. En este caso es preciso documentar las funciones que estamos realizando en nuestro puesto de trabajo, para demostrar que coinciden con las especificadas para la categoría de convenio TIC que queremos que nos apliquen.

ANTERIOR

CONTINUA

Noviembre  
2009

# COCOCHIP



## Cambio al Convenio TIC

Las demandas deben ser individuales, aunque se pueden agrupar en una misma demanda casos idénticos (personas que parten de la misma categoría origen, que reclaman la misma categoría del convenio TIC, y que realizan funciones similares). La sección sindical de CC.OO. se pone a vuestra disposición para responder a cualquier duda y para asesoraros respecto a la interposición de demandas de reclamación de categoría.

ANTERIOR

INDICE

Noviembre  
2009

# COCOCHIP



## Traslados de delegados

La dirección de la empresa ha comenzado a aplicar, desde hace cerca de un año, un nuevo criterio cuando se trasladan de centro de trabajo los delegados de un comité de empresa. Hasta entonces, cuando un delegado era trasladado de centro, siempre se llegó a un acuerdo con la dirección para mantener la condición de delegado y sus horas sindicales hasta que se pudieran celebrar nuevas elecciones. Sin embargo, esa política dejó de aplicarse hace un año en el caso de algunos traslados de delegados en Valencia y el País Vasco. Los múltiples traslados de departamentos en los últimos meses entre centros de trabajo, situados sobre todo en Madrid, han agravado esta situación y han provocado que varios delegados de comité de empresa pierdan su condición como tales, con lo que esto supone en cuanto a pérdida de recursos y de horas sindicales para atender a los trabajadores.

A pesar de todo, la sección sindical de CC.OO. en el grupo Indra ha seguido extendiendo los comités de empresa a muchos centros de trabajo que no disponían de ellos. Aunque aún queda bastante por hacer en las empresas filiales (Indra Software Labs, Indra BMB, ...), muchos de los centros de trabajo más importantes ya disponen de representación de CC.OO. Creemos, sin embargo, que debemos seguir trabajando para que todos los centros de trabajo del grupo Indra tengan constituido su comité de empresa. Si vuestro centro de trabajo aún no dispone de representación legal de los trabajadores, queremos animaros a que os pongáis en contacto con nosotros para ayudaros a convocar elecciones a comité de empresa.

INDICE