

Abril

COCOCHIP

Sección Sindical de CC.OO en Indra

Os presentamos el boletín informativo correspondiente al mes de Abril 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.

Contenido

[Sector TIC: Continúa la lucha por el convenio](#)

[La Responsabilidad Social en Indra: Pajarillos y florecillas](#)

["Salario emocional" o cómo motivar a la plantilla con coste cero](#)

[La experiencia del traspaso de Telefónica TID a Indra](#)

[Indra sigue sin acatar la sentencia de publicar internamente las vacantes.](#)

[Elecciones Sindicales](#)

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

e- mail: ccoindra@comfia.ccoo.es
www.comfia.net/indra



Sector TIC: Continúa la lucha por el convenio

Ante el bloqueo de la negociación del Convenio de Consultoras y Estudios de Mercado citamos, el pasado 5 de Abril a las patronales AEC y ANEIMO a una mediación en el SIMA. En ella, se acordó un aplazamiento hasta el 27 de Abril para que en este plazo, ambas patronales estudien abrir una negociación con los siguientes puntos mínimos:

- Fijación de calendario de reuniones de negociación del convenio.
- Subidas basadas en el acuerdo de negociación colectiva ANC.
- Redefinición de categorías profesionales de acuerdo con la realidad del sector.

Como este aplazamiento no tiene efecto alguno en nuestro plan de acción, realizamos la concentración ante la sede de Telefónica de la Gran Vía de Madrid y en el Banco de Sabadell en Barcelona, tal y como os anunciábamos en el comunicado del pasado 28 de Marzo.



Consideramos que dichas movilizaciones fueron un éxito, tanto en participación –más de 450 personas – como en el mensaje que los clientes del sector, con elevados beneficios, empiezan a recibir: Ellos también son responsables del cicatero comportamiento de ambas organizaciones patronales y, consecuentemente, el conflicto sectorial también les repercutirá.

Para desbloquear esta situación, continuaremos con las movilizaciones, priorizándolas, entre otras, en las Empresas INDRA, IBM, EVERIS, IECISA, TNS y GFK EMER y focalizándolas en los Clientes Telefónica, BBVA, Banco de Sabadell, Gas Natural, REPSOL, Danone y AIMC. [Ir a contenido](#)

La Responsabilidad Social en Indra: Pajarillos y florecillas

En CCOO entendemos la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) como un eje básico para la acción sindical, porque: Tiene un ámbito de influencia en la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores.

Repercute en otros ámbitos de actividad sindical en los que CCOO está involucrada, como son los Derechos Humanos, el medioambiente o la propia sociedad

CCOO está presente en todas las iniciativas relevantes en materia de responsabilidad social. Por ejemplo, formamos parte del Comité Ejecutivo del Pacto Mundial, organismo dependiente de la ONU para la promoción de la RSE. También participamos en todos los grupos de trabajo del Consejo Estatal de Responsabilidad Social Empresarial.

Nuestra presencia en estos foros es fundamentalmente hacer ver a las empresas que la responsabilidad social debe ir más allá de ser considerada una herramienta de marketing corporativo o una forma de gestionar los riesgos reputacionales. Queremos que las empresas conviertan la RSE en un elemento significativo de

COCOCHIP

Abril

sus políticas de actuación empresarial y que afronten su obligación en hacer un mundo mejor, incrementando la contribución positiva que hacen a la sociedad y minimizando sus impactos negativos.

El consenso y acuerdo en estos ámbitos entre sindicatos, sociedad civil y empresas es un hecho real y que sienta las bases para el desarrollo de una nueva y verdadera responsabilidad social. Durante el último año, hemos observado ciertos avances en algunas compañías. Así por ejemplo, empieza a haber compañías como Telefónica, BBVA con departamentos específicos que tienen contenido, poder y transversalidad en materia de responsabilidad social. REE informa de su desempeño en materia de sostenibilidad de forma relevante. Inditex tiene procesos de gestión de la cadena de suministro, garante de los Derechos Humanos, laborales y del trabajo decente.

Un caso relevante a tener en cuenta es el de Mapfre, que ha dado un paso decisivo incluyendo un artículo de RSE en el Convenio Colectivo, lo que refuerza y garantiza su compromiso en la sostenibilidad social. En el citado Convenio, Mapfre reconoce a la Representación Sindical de sus trabajadores como organización representativa del grupo de interés de sus empleados, lo que implica que las actuaciones con repercusión en los trabajadores no se traten de forma unilateral, sino fruto del diálogo entre las partes.

Sin embargo, en Indra, es obvio que no ocupamos una de las posiciones de liderazgo en asuntos de RSE, como muestra el último informe del Observatorio de RSC que evalúa la responsabilidad social en las empresas del IBEX35. Indra obtiene una valoración “anecdótica” de los contenidos, ocupando el puesto número 28 de 35. (<http://www.observatoriorsc.org>).

En consonancia con la deficiente clasificación que nos concede el Observatorio, Indra sigue torpedeando un convenio que proporcionaría estabilidad y seguridad en materia salarial y laboral a sus trabajadores. En Indra existe un departamento de Marca y Responsabilidad Corporativa, pero parece subordinado, al menos, a la Dirección de Relaciones Laborales, y no posee la autonomía que sería necesaria para implementar la transversalidad de las políticas de Responsabilidad Social que la empresa dice tener. Este hecho muestra la falta de compromiso de la alta dirección en esta materia, y que la RSE en Indra se concibe más como marketing empresarial, que como verdadera política de Responsabilidad Social.

Nos encontramos en el pelotón de cola de las grandes empresas españolas en RSE debido a una visión obsoleta, enfocada a la imagen corporativa y al control del riesgo reputacional y financiero.

Las empresas líderes están empezando a afrontar la RSE con una visión más avanzada e innovadora, en la que se están dando pasos para la inclusión de las expectativas de sus grupos de interés, y que se basa en la gestión de la sostenibilidad como fuente de ventaja competitiva, a su imbricación en todas las operaciones y procesos de la compañía y con el compromiso y liderazgo de la alta dirección, para de esta forma, asegurar la coherencia entre lo que se piensa, lo que se dice y lo que se hace.

En consecuencia, la Sección Sindical de Comfia-CCOO anima a que la empresa adopte una posición más decidida, y establezca un sistema de RSE en el que se dé participación a las partes interesadas con el objetivo de abrir nuevos marcos de reflexión y participación activa a sus grupos de interés y en especial a la representación sindical de sus trabajadores en las políticas y procedimientos de responsabilidad social.

[Ir a contenido](#)

"Salario emocional" o cómo motivar a la plantilla con coste cero

¿Es posible contar con una plantilla motivada y comprometida con su empresa sin tener que invertir dinero en ello? El informe "Flexímetro 2010", que elabora anualmente la consultora CVA, recoge parte de las prácticas más utilizadas por 1.850 empresas españolas para motivar a sus trabajadores en tiempos de crisis. Prácticas que desde tiempos inmemoriales CCOO viene demandando. A continuación, algunas de las medidas con coste cero que mejorarán la productividad y le ayudarán a retener el talento:

TELETRABAJO.

Plantear la posibilidad de desarrollar su actividad laboral fuera de la oficina a los trabajadores cuyas funciones lo permitan. En 2010, el 82,31% de las empresas españolas ya ofrecía esta opción a sus empleados, un dato muy superior al 16,64% de 2008.

FLEXIBILIDAD HORARIA.

Se trata de una de las principales apuestas de los empresarios españoles para favorecer la calidad de vida de sus empleados y mejorar la productividad.

Según datos del mismo estudio, el 90,8% de las empresas aseguró contar con políticas de horario flexible, siendo lo más habitual ofrecer un margen para la entrada y la salida, permitiendo con ello que los trabajadores se organicen para cumplir con sus obligaciones personales y profesionales.

De este modo, si un día un trabajador llega tarde por tener que realizar alguna gestión relacionada con su vida personal, puede compensarlo a la salida, sin que se pierdan horas de trabajo.

PROGRAMA DE SUSTITUCION.

Se trata de programas de distribución de tareas que garantizan que las medidas de flexibilidad horaria no se traduzcan en una mayor carga de trabajo para el resto de los empleados. En 2010, el 83,19% de las empresas de la muestra contemplaba esta opción, frente al 42,2% en 2009.

AYUDAS VARIAS QUE SON MUY EFECTIVAS.

Reuniones de trabajo, mejor pronto que tarde.

El 92,04% de las compañías asegura que no planifica reuniones al límite del horario de salida y el 76,11% practica la política de "luces apagadas" (se fija una hora de salida en que se apagarán las luces, por lo que nadie podrá quedarse trabajando más allá de ese límite horario, salvo excepciones en momentos puntuales).

Además, el 77,88% procura impartir cursos de formación en horarios que no entorpezcan la conciliación con la vida personal de los empleados.

Ayudas a empleados con cargas familiares. Las políticas de maternidad y paternidad siguen siendo uno de los principales ejes en la flexibilidad empresarial, pues el 83,30% de las empresas concede permisos de mayor duración que lo estipulado por la ley a los empleados que han tenido un hijo.

Cada vez es más habitual que las empresas ofrezcan jornada reducida (38,93%), excedencias (71,42%), reducciones de contratos o jornada intensiva en verano (87,59%) para facilitarles la conciliación familiar.

[Sigue](#)

COCOCHIP

Abril

"Salario emocional" o cómo motivar a la plantilla con coste cero (continuación)

Como vemos es sencillo ilusionar a los trabajadores que SIEMPRE son el activo más importante de la empresa.

Aunque lo lógico es que si una empresa tiene beneficios e Indra publica que los tiene, lo que debe hacer es subir el sueldo de sus empleados. [Ir a contenido](#)

La experiencia del traspaso de Telefónica TID a Indra

Cuando hace diez meses nos comunicaron que íbamos a dejar TID para pasar a Indra y nos aseguraban que "el cambio no es bueno sino que es mejor". No nos lo podíamos creer.

Por aquel entonces, el desconocimiento que teníamos de Indra nos hacía pensar que íbamos a empeorar en nuestro entorno de trabajo, pero ahora siete meses después y una vez superada la fase de adaptación, no nos cabe la menor duda de todo lo que hemos perdido.

Venimos de un entorno de "lujo", con mucha libertad y muchos medios a nuestro alcance. Al llegar aquí hemos empezado a valorar y añorar lo que teníamos, y creíamos "normal".

Primero nos dijeron que "Los papeles atan". Nunca se nos había ocurrido. Al revés atesorábamos libros, revistas y documentos técnicos que considerábamos valiosos. Pues no, estamos equivocados. Y para asegurarnos nuestra libertad no nos dan cajoneras y la taquilla solo para el cepillo de dientes. Liberados por fin después de años de ataduras !!!!!.

TID, gastó mucho tiempo y recursos intentando inculcarnos el trabajo en equipo, Pues aquí se ha conseguido de una forma simple y definitiva: Nos han dado unas mesas tan mínimas, que si no aprendemos lo que es trabajo en equipo, al menos si lo que es "trabajar codo con codo".

En TID nos quejábamos de la falta de comunicación. Aquí la hay quieras o no. Estamos tan juntos, incluidos jefes, que lo difícil es que no la haya. Puedes estar a cinco conversaciones a la vez. Así de paso se ahorran teléfonos. Al principio nos extrañaba tener que compartirlo entre cuatro. Ahora resulta que ese nos molesta porque nos quita espacio en la mesita.

Indra se preocupa por nuestra salud, por eso nos ha obligado a hacernos el reconocimiento médico, aunque la ley no lo haga. Es normal, dadas las condiciones extremas de temperatura y humedad ambiental en las que trabajamos. Al menos ya conocemos el clima laboral!

Otro aspecto que nos llamó la atención es la ausencia de WiFi en el edificio. Venimos de un edificio inteligente y este debe ser medio bobo. Estamos acostumbrados a tener Internet hasta en los baños. Ahora con que estén limpios nos conformamos. Ah!! Y menos mal que lo del papel no lo han aplicado a los baños, que si no (se lía parda).

WiFi es un invento demasiado peligroso y por seguridad hay inhibidores. También por seguridad no podemos utilizar cierto SW, ni acceder a ciertas páginas web de contenido técnico. Aunque ambos sean necesarios para nuestro trabajo. La seguridad es la causa de muchas limitaciones. Estamos muy seguros, "seguros de que en peores condiciones no podemos trabajar.". O si ???. Solo hay que esperar y nos lo demostrarán.

[Sigue](#)

Y lo mejor de todo, se preocupan de que estemos en la vanguardia de la moda. Cuando tu equipo se queda muy obsoleto y pides sustituirlo. Si tienes suerte te proporcionan un "PC vintage" (ya sabéis Lujos de segunda mano que está ahora de moda), puede que esté muy deteriorado e incluso peor que tuyo obsoleto. Pero, ¿Quién prefiere un PC nuevo pudiendo tener un auténtico PC vintage?.

Así que después de siete meses no nos cabe la menor duda que era verdad lo nos aseguraban: "el cambio no es bueno sino que es mejor", pero la frase estaba inacabada y la completa es: "El cambio no es bueno, sino que es mejor que os vayáis preparando" [Ir a contenido](#)

Indra sigue sin acatar la sentencia de publicar internamente las vacantes

En varias ocasiones hemos denunciado la contradicción entre el elevado Número de personas en situación de "desasignados" en Indra, cuando a la vez se continúa contratando nuevos trabajadores o subcontratando a empresas de servicios para cubrir los puestos vacantes de los distintos mercados de negocio. Una situación que podría en parte evitarse si las personas que trabajamos en Indra pudiéramos acceder a la información sobre los puestos vacantes y optar a ellos antes de iniciar un proceso de selección de personal externo.

Con ese objetivo, el artículo 12 del Convenio sectorial TIC indica que "Cuando se prevea la realización de nuevas contrataciones, éstas se harán públicas (...) con al menos cinco días laborables de antelación al inicio del proceso de selección". La sección sindical de CC.OO. en Indra ha solicitado en múltiples ocasiones a la dirección de la empresa el cumplimiento de este artículo, y ante la falta de respuesta de la dirección, ha denunciado ante la Inspección de Trabajo este incumplimiento.

A raíz de esta denuncia, la Inspección de Trabajo ha dictaminado la obligación de la empresa a publicar los puestos vacantes (indicando las características del puesto, localización, etc.), de modo que las personas que trabajamos en Indra podamos optar a esos puestos antes de iniciar la búsqueda de candidatos en el mercado laboral externo.

Insistimos desde aquí en que la empresa cumpla el dictamen de la Inspección de Trabajo en el plazo más corto posible. De lo contrario, la sección sindical de CC.OO. se verá obligada a volver a interponer denuncia ante la Inspección de Trabajo ante este flagrante incumplimiento de nuestro convenio. [Ir a contenido](#)

Elecciones Sindicales



Sección Sindical de CC.OO en INDRA 

ELECCIONES SINDICALES

Arroyo de la Vega

Preséntate con nosotros a las Elecciones Sindicales

¡NOS FALTAS TU!

Si estas interesado contacta con nosotros en:

ccooindra@comfia.ccoo.es



Desde CC.OO. hemos convocado elecciones para renovar el Comité de Empresa en el centro de trabajo de Arroyo de la Vega.

La plantilla ha cambiado mucho en estos 4 años, y además de las personas con mayor antigüedad en Indra, hay numerosas personas nuevas y también procedentes de las antiguas Soluziona y Azertia.

Es importante que todos los colectivos, mercados y proyectos estemos representados en el comité para poder trasladar nuestras problemáticas a la Dirección, atender todas las necesidades y defender nuestros derechos.