



CCOO

Plan de Acción.

I Plenario.

Nueva Sección Sindical Estatal Grupo.

Grupo Indra-Federación Servicios CC.OO.

26 Junio 2018.



TABLA DE CONTENIDO: (ÍNDICE).

1	SITUACIÓN ACTUAL Y OBJETIVOS GENERALES.....	1
2	IMPULSAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES.....	5
3	FORTALECER LA SECCIÓN SINDICAL DE GRUPO.....	7
4	IMPULSAR LA AFILIACIÓN.....	9
5	EXTENDERNOS A TODOS LOS CENTROS.....	10
6	MEJORAR LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN.....	11
7	MEJORAR LA FORMACIÓN.....	11
8	DEFENDER LA SALUD LABORAL.....	12
9	MEJORAR LA COMUNICACIÓN.....	13
10	MEJORAR LA GESTIÓN DOCUMENTAL Y EL CUMPLIMIENTO NORMATIVO	13
11	IMPULSAR LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL RSE	14

1 SITUACIÓN ACTUAL Y OBJETIVOS GENERALES.

5 Llegamos a este primer Plenario de creación de la Nueva Sección Sindical de Grupo Indra de Servicios CC.OO. en medio de la ejecución del proyecto de reorganización societaria en el seno del Grupo Indra, en relación con el negocio de tecnologías de la información (TI). Dicho proyecto implica:

- a) La segregación de la actividad TI de Indra Sistemas, S.A. a favor de una nueva filial llamada Indra Soluciones Tecnologías de la Información, S.L.U.;
- b) La fusión por absorción de las sociedades Tecnocon en Indra Soluciones TI
- 10 c) La división total de Indra Software Labs a favor de Indra Soluciones TI e Indra Producción Software, S.L.U.

Esta nueva reorganización implica la desaparición de Indra Software Labs, de Tecnocon y el que toda la plantilla de Indra Sistemas acabe trabajando en dos compañías que no existen actualmente.

15 En este contexto, el objetivo principal y prioritario de la Sección Sindical de Grupo es el mantenimiento del empleo, especialmente de las personas mayores de 50 años, siendo el control de la desasignación de proyectos y la subcontratación y la firma de un Plan de Prejubilaciones herramientas necesarias para ello.

20 Son completamente inadmisibles los despidos de mayores de 50 años que se están produciendo en el Grupo Indra y debemos lograr la firma de un Acuerdo de Mantenimiento del Empleo de este Colectivo, así como la firma de un Plan de Prejubilaciones Voluntario para proteger a este colectivo.

25 Es completamente inaceptable también la precariedad laboral presente en el Grupo Indra y especialmente en Indra BPO Servicios. Debemos lograr reducir el trabajo temporal en el Grupo y evitar cualquier despido que se produzca mientras tengamos el número de contrataciones por ETT actual.

Otro de nuestros objetivos generales es la renovación y/o actualización de todos los acuerdos vigentes con la empresa, especialmente el Acuerdo que nos reconoce como Sección Sindical de Grupo y los Acuerdo de Derechos Sindicales actualmente vigentes.

30 Vamos a trabajar en la renovación del reconocimiento de la Nueva Sección Sindical como interlocutora válida con la empresa. La Sección Sindical de Grupo continuará explorando la vía de la negociación y del diálogo en la búsqueda de soluciones. En el caso de no llegarse a un acuerdo satisfactorio o en el caso de detectarse que la empresa dilata los tiempos innecesariamente como estrategia empresarial, la Sección Sindical recurrirá a la acción Sindical o a la vía judicial.

35 Tenemos que abrir, afianzar y extender la negociación colectiva en el Grupo Indra.

El objetivo en materia de Igualdad continúa siendo la equiparación de derechos y oportunidades de hombres y mujeres en todo el Grupo, además de la mejora de las medidas existentes y la revisión de todos los indicadores para llegar a una igualdad real.

5 El principal objetivo en materia de Formación será la creación de una Comisión de Formación para coordinar las labores del área, fundamentalmente la respuesta a los Planes de Formación presentados por la Empresa. Así mismo será un objetivo fundamental la creación de una Comisión Paritaria Estatal de Formación.

10 Los objetivos principales en materia de comunicación serán continuar con la realización de comunicados y boletines, extenderlos a todo el Grupo, y mejorar la página web, las redes sociales y la comunicación específica a la afiliación.

En el área de Salud Laboral el objetivo será la creación de una Comisión Paritaria Estatal. Para conseguir dicho objetivo y para coordinar posteriormente el trabajo de la Comisión, se requerirá también la creación de un grupo de trabajo de Salud Laboral para gestionar los asuntos propios del área.

15 Una reivindicación continuará siendo la regulación de las condiciones de jornada y de los desplazamientos a cliente, así como su homogeneización, y la abolición de las horas extras rutinarias, garantizando su voluntariedad y la regulación de su correcta compensación.

20 Adicionalmente, es importante garantizar el cumplimiento de los horarios y calendarios de trabajo. Las condiciones de trabajo del Grupo Indra están reguladas a nivel sectorial por el Convenio de Consultoría, motivo por el cual su mantenimiento y mejora son objetivos importantísimos de la acción sindical de esta Sección. La participación en su negociación así como en todas las movilizaciones y otras acciones reivindicativas organizadas para su consecución, forman parte de las prioridades estratégicas fijadas.

25 En el último periodo se han promovido desde CCOO-Servicios multitud de procesos de denuncia y conflicto colectivo como parte de la acción sindical. No obstante es importante mejorar la coordinación de estas acciones desde la Sección Sindical de Grupo para su mayor eficacia e integración dentro de la estrategia trazada en cada momento.

30 Quedan ya escasos centros de más de 50 personas en plantilla sin representación, fundamentalmente en Indra BPO Servicios e Indra BPO. Es necesario realizar acciones formativas y de afianzamiento del sindicato dirigidas a las delegadas y delegados de nueva incorporación. Es importante a partir de las segundas elecciones en un centro de trabajo, intentar realizar las candidaturas exclusivamente entre la afiliación, allí donde sea posible. El primer objetivo de la Sección Sindical en este ámbito debe ser, además de mantener nuestra mayoría absoluta en el Grupo, la afiliación del total de delegadas y delegados.

35 A pesar del gran trabajo realizado por la Secretaría de Afiliación, consideramos que estamos todavía muy lejos de las cifras de afiliación que podría tener el Grupo Indra dado el elevado volumen de plantilla. Debe ser un objetivo incrementar nuestra base afiliativa, fijando objetivos concretos y pormenorizados por centro de trabajo, territorio y empresa en base a la plantilla, la afiliación existente, los recursos para afiliar y los resultados electorales en cuanto a votos obtenidos. Debemos continuar e implantar (en aquellos territorios donde no se realice) las visitas a compañeros y compañeras, afiliados y afiliadas o simpatizantes, que son nuestro potencial afiliativo, tanto en el centro de trabajo como en proyectos. Las delegadas y los delegados deben

40

26 JUNIO 2018

- participar en estas visitas tomando conciencia de la importancia de la afiliación y aportando una actitud activa para conseguir este objetivo. La correcta atención a las personas afiliadas y simpatizantes tanto en persona, por teléfono o por correo son las claves para mejorar en este área. Incrementar la afiliación continúa siendo el principal objetivo de la Secretaría de Afiliación para los próximos cuatro años. En cuanto a la organización interna, la Sección Sindical de Grupo es fundamental a la hora de marcar la estrategia, tanto para poder dar respuesta en espejo a la forma de organizarse de la compañía, como por la necesaria coordinación de la acción sindical. Nuestro objetivo es la extensión en el Grupo y homogeneización de las condiciones, acabando con los diferentes niveles de trabajadores y trabajadoras en función de la compañía.
- 5
- 10 Debemos conseguir un Acuerdo Colectivo de Relaciones Laborales que reconozca como interlocutora válida a la Nueva Sección Sindical de Grupo por parte de la empresa. Por tanto, en esta circunstancia y de acuerdo con nuestra forma de organizarnos y nuestra estrategia, se propone disolver las Secciones Sindicales del Grupo TecnoCom y del Grupo Indra y crear un único nivel organizativo que sería la Sección Sindical Estatal de Grupo. Según las indicaciones de los Estatutos de la Federación de Servicios de CCOO, esta Sección Sindical:
- 15
- Estará dotada de los siguientes órganos de dirección: este Plenario y la Comisión Ejecutiva elegida en él y de representación: la Secretaría General, también elegida en este Plenario. El Plenario es el órgano máximo de dirección, deliberación y decisión de la Sección Sindical y será en este marco donde se definan y concreten las políticas a desarrollar en materia de acción sindical, organización e implantación de CCOO en el ámbito de la empresa, así como la elección de la Secretaría General y de la Comisión Ejecutiva.
- 20
- La Secretaría General se elegirá en este Plenario de la Sección Sindical. Actuará bajo acuerdo colegiado de la Ejecutiva, asumiendo las siguientes competencias: representar al conjunto de la afiliación ante la Federación Estatal y ante la empresa a todos los efectos, incluyendo las funciones de representación que le sean encomendadas por la Ejecutiva de la Sección Sindical o de ámbitos superiores, garantizar que la Sección Sindical desarrolle adecuadamente las funciones que le competen y, muy especialmente, los aspectos referidos a la relación permanente y fluida con las distintas estructuras de la Organización, garantizar el efectivo cumplimiento de los acuerdos y resoluciones adoptadas por la Sección Sindical y coordinar el trabajo de los delegados y delegadas de la Sección Sindical. El trabajo se abordará fundamentalmente a través de equipos o grupos de trabajo por áreas o temas. Sin menoscabo de que la ejecutiva de la Sección Sindical tome las decisiones que estime oportunas y justificadas para abordar el trabajo en el futuro, se establecen las siguientes secretarías por ser áreas de trabajo con carácter de permanencia:
- 25
- 30
- 35
- 40
- (1). Secretaría de Acción Sindical.
 - (2). Secretaría de Organización.
 - (3). Secretaría de Afiliación.
 - (4). Secretaría de Extensión Electoral.
 - (5). Secretaría de Mujer e Igualdad.
 - (6). Secretaría de Formación.
 - (7). Secretaría de Salud Laboral.
 - (8). Secretaría de Comunicación.
 - (9). Secretaría de Responsabilidad Social.
 - (10). Secretaría de Gestión Documental y Cumplimiento Normativo.

Las personas responsables de cada una de las secretarías actuarán bajo las decisiones colegiadas de la ejecutiva. Siendo las funciones de cada área o secretaria las propias que indica el nombre de su área o secretaria.

5 **Comisión Ejecutiva**

Es el máximo órgano de dirección de la Sección Sindical Estatal de Grupo entre Plenarios

Estará compuesta por 15 miembros.

10 Como principios generales para su conformación se tendrán en cuenta los siguientes criterios no excluyentes:

- Experiencia y formación sindical
- Disponibilidad
- Equilibrio de Género
- Representación de Territorios
- 15 ○ Representación de Empresas

No se excluirá a nadie por falta de experiencia para garantizar la renovación y el futuro de Sección Sindical.

La lista (o las listas) será votada por el Plenario.

20 **Responsables Territoriales**

Existirá una persona responsable por cada una de las comunidades donde la SSE de Grupo tenga suficiente masa crítica de afiliación. Sus funciones serán:

- 25 • Informar a los delegados y delegadas de su territorio de la formación sindical existente en cada momento.
- Deberán ser el punto de referencia en el territorio, informando de cualquier hecho o sucesos en donde la SSE tenga que poner su foco.
- Informar a la Secretaría de Comunicación de los comunicados correspondientes a cada territorio.
- 30 • Colaborar junto con la Secretaría de Extensión Electoral del proceso electoral correspondiente al territorio/oficina.

Se procurará que sean nombradas personas integrantes de la Comisión Ejecutiva que pertenezcan al territorio.

2 IMPULSAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES.

5 En la actual situación de actitud de diálogo y negociación de Relaciones Laborales del Grupo Indra, la Sección Sindical debe volcarse en la consecución de la apertura de negociaciones efectivas, el desarrollo de plataformas de negociación necesaria para intentar conseguir acuerdos que recojan nuestros objetivos de defensa del empleo y mejora de las condiciones de trabajo.

10 El primer paso para la instauración de negociación colectiva en la compañía es la consecución de un Acuerdo que recoja el reconocimiento de la Sección Sindical de Grupo como interlocutora válida por parte de la compañía. Además, de cara a la organización interna, otros objetivos son el mantenimiento de los Acuerdos de Derechos Sindicales que incluyen la bolsa de crédito horario así como de la cláusula de no discriminación por motivos sindicales.

15 En caso de confirmarse la voluntad negociadora de la compañía mediante la consecución de negociaciones efectivas y más concretamente mediante el alcance de acuerdos satisfactorios, la Sección Sindical deberá continuar impulsando la vía de la negociación, en el resto de ámbitos prioritarios, como la armonización de condiciones, y los temas que se vayan poniendo sobre la mesa siempre bajo los principios de defensa del empleo y mejora de las condiciones laborales.

20 En este sentido un criterio fundamental a tener en cuenta será siempre la defensa del empleo, y se realizarán todos los esfuerzos para la consecución de un acuerdo en este sentido, ya sea de mantenimiento del empleo como de gestión de la desasignación. También se realizará el seguimiento de la evolución del empleo y de la subcontratación, así como de la desasignación. En este ámbito nuestro objetivo fundamental será la creación de una comisión paritaria de empleo que nos permita hacer el seguimiento del mismo, de la desasignación, contratación, subcontratación, bajas, etc. y en definitiva ayude a la vigilancia del mantenimiento del empleo en todo el Grupo.

30 Otro de los ámbitos en los que la Sección Sindical intentará abrir una negociación será en el relacionado con la carrera profesional y en concreto con las subidas salariales, siempre y cuando estas compensaciones consoliden en el salario, y sin que puedan pasar a formar parte de los diferentes complementos salariales, y sin condiciones que no atiendan a la legalidad (como los bonos concedidos por la empresa, con condición de permanencia en la empresa durante x meses). Otro de los frentes que intentará abrir esta Sección Sindical será establecer el sistema de clasificación profesional recogido en convenio de consultoría como la única referencia funcional y de salarios mínimos válida.

40 El objetivo principal de la Sección Sindical continuará siendo alcanzar la apertura de una mesa de negociación para un convenio de Grupo, que incorpore todas las condiciones laborales, Incluido la antigüedad, trienios y demás condiciones laborales adquiridas, incluida la clasificación profesional, para lo cual deberá prepararse una plataforma y presentarla a la compañía. En caso de llegar a alcanzarse dicho convenio de Grupo, este mejorará las condiciones más favorables de los convenios de aplicación en el grupo, así como la legislación laboral vigente.

26 JUNIO 2018

Independientemente de lo anterior, la Sección Sindical deberá continuar estando vigilante del cumplimiento de la legislación vigente y en su caso denunciar los incumplimientos ya sea por la vía de la nueva interlocución abierta y en caso de no solucionarse por este medio, utilizando la mediación, inspección o la demanda jurídica, según convenga.

- 5 En caso de no prosperar materializarse o confirmarse la voluntad negociadora de la compañía, habrá que volcarse en abrir vías de negociación mediante la acción sindical coordinada, activa y eficaz, utilizando tanto la movilización como la vía jurídica allí donde sea posible.

Área de Empleabilidad

Búsqueda de Vacantes

- 10
- Existirá un coordinador o una coordinadora que verifique la relación de vacantes que facilita la parte empresarial de la comisión de empleabilidad, cruzándola con los distintos perfiles tecnológicos de las personas que están dentro de la comisión de empleabilidad.
- 15
- Esta persona propondrá, dentro de la comisión, acciones formativas concretas para aquellos empleados que necesiten mejorar su empleabilidad.

Control de la Información y protocolos

- 20
- Existirá un coordinador o una coordinadora que llevará al día el estado de todo el personal que está siendo tratado dentro de la comisión.
 - Verificará que se respetan los tiempos necesarios recogidos en el reglamento de la comisión para que la persona interesada se encuentre adecuadamente encuadrado dentro de ella.
 - Elaborará periódicamente un informe con la evolución de las personas dentro de la comisión. Lo remitirá al área de Comunicación para su posible notificación vía comunicado.

Nuevos Contratos

- 25
- Verificará que no se producen altas en la compañía sin que esas vacantes pasen antes por la comisión de empleabilidad .
 - Verificará mensualmente que todas las altas producidas en la compañía, y las acompañará de una memoria que justifique que no existe personal desasignado en la comisión de empleabilidad que puedan ocupar dichas vacantes.
- 30
- Elaborará un informe a entregar en cada reunión de ejecutiva con la relación de todas las altas y su memoria justificativa.

3 FORTALECER LA SECCIÓN SINDICAL DE GRUPO.

La Sección Sindical de Grupo, nos permitirá dar una respuesta coordinada en el Grupo Indra desde el punto de vista de la acción sindical, coordinando las acciones legales, movilizaciones, etc. en todos los centros de trabajo así como la negociación colectiva.

- 5 Además la Sección Sindical de Grupo nos permite una organización más sencilla, efectiva y eficaz, y evita duplicidades de responsabilidades dentro de las empresas. Es muy importante sin embargo que toda la gestión de la Sección Sindical de Grupo tenga en cuenta las distintas peculiaridades y singularidades existentes en la compañía, también dentro de cada empresa. Es por ello que se impulsa durante estos cuatro años la creación de comisiones de trabajo dentro de cada área y la ampliación de las existentes.

- 10 La Sección Sindical de Grupo permite tener una línea de actuación coordinada en todas las áreas de trabajo, incluyendo comunicación, salud laboral, formación, igualdad, siendo especialmente importante en estas dos últimas de cara a tener una única voz y por tanto mayor credibilidad y eficacia frente a la FUNDAE (Fundación Estatal para la Formación en el Empleo) o el Ministerio de Igualdad, por ejemplo. También nos permite tener una única voz frente a la empresa y por tanto coordinar una estrategia y unos objetivos de trabajo.

- 15 En este Plenario por tanto, se decide disolver las Secciones Sindicales del Grupo Indra y del Grupo Tecnomcom y mantener un único nivel organizativo, la Sección Sindical de Grupo. Con esta decisión esperamos impulsar la organización, la acción sindical y fortalecer la Sección Sindical.

20 Para organizarnos durante estos cuatro años es fundamental renovar la bolsa de horas sindicales, como herramienta de trabajo para que los delegados/as desarrollen su labor.

- 25 También será un objetivo evitar la discriminación sindical que sufren nuestros delegados y nuestras delegadas en el ejercicio de su labor, fundamentalmente en cuanto a su carrera profesional y sobre todo en los casos de desasignación por motivo sindical.

- 30 La **Secretaría de Acción Sindical** coordinará la negociación colectiva en el Grupo. Además coordinará las acciones legales colectivas interpuestas en todo el Grupo, así como las denuncias o mediaciones previas. Es importante que todas las acciones se coordinen a través de la Sección Sindical para garantizar una estrategia común. También coordinará las campañas o movilizaciones que decida organizar la Sección Sindical, así como velará por el cumplimiento de los derechos laborales en Indra, contando con la información y colaboración de los delegados y las delegadas para ello. De ella dependerán las Secretarías de Formación, de Comunicación, de Igualdad, de Salud Laboral y el Área de empleabilidad.

Sus tareas prioritarias serán:

- 35  Coordinar la negociación colectiva;
 Coordinar las acciones legales colectivas;

26 JUNIO 2018

-  Coordinar las campañas o movilizaciones;
-  Coordinar la defensa de los derechos laborales;
-  Participar en las reuniones de su ámbito.

- 5 La **Secretaría de Formación** implementará planes de formación a nuestros delegados y nuestras delegadas, para el mejor desarrollo de sus labores sindicales, para lo que utilizará tanto los recursos de la Federación de Servicios a nivel territorial y estatal, como los propios de la Sección Sindical. En concreto, se diseñará un curso de bienvenida para que conozcan el funcionamiento interno de la Sección Sindical y tengan acceso a sus recursos. También se darán prioridad a los cursos de afiliación para delegados y delegadas.
- 10 Aunque nuestros objetivos fundamentales son crecer, tanto en afiliación como en representatividad y presencia en los centros de trabajo, debemos esforzarnos en que todos esos recursos puestos a disposición de la Sección Sindical son utilizados de forma efectiva. Debe ser, por tanto, un objetivo fundamental reforzar la cohesión interna de la Sección Sindical y la implicación de nuestros delegados y delegadas en las tareas de la misma.
- 15 El desconocimiento de nuestro trabajo perjudica nuestra imagen. Por ese motivo es necesario ser especialmente transparentes respecto a nuestro trabajo sindical. Nuestros compañeros y compañeras deben saber a través de nosotros cómo y en qué estamos dedicando nuestras horas sindicales. Quienes integramos la Sección Sindical debemos ser modélicos en cuanto al cumplimiento de nuestras responsabilidades sindicales, y debemos explicar a nuestros compañeros y compañeras demostrándoles fehacientemente cómo realizamos de forma absolutamente desinteresada, nuestro trabajo sindical de forma eficiente y honesta. Por ese motivo, la Sección Sindical publicitará las reglamentaciones estatutarias de CC.OO. donde se regulan los derechos y deberes de los delegados y delegadas de CC.OO.
- 20
- 25 El trabajo fundamental de la **Secretaría de Organización** es el de consolidar y aumentar la organización, dando alternativas para hacer los cambios organizativos necesarios según el trabajo a desarrollar. De ella dependerá la Secretaría de Extensión Electoral, así como la Secretaría de Gestión Documental y Cumplimiento Normativo.

Como tareas prioritarias tendrá:

- 30  Convocar las reuniones de los órganos y las reuniones de las diferentes áreas a petición de la persona Responsable o de la Secretaría General.
-  Elaborar y custodiar las actas de las Ejecutivas.
-  Fijar el calendario de reuniones de los diferentes órganos de la Sección Sindical.
-  Siguiendo los criterios fijados por la comisión ejecutiva, así como el Código Confederal de Utilización de los derechos sindicales y Estatuto del Delegado y la Delegada, distribuirá las horas sindicales.
- 35  Participará en las reuniones de su ámbito de los órganos superiores.
-  Gestión y control de la Bolsa de horas.

Promoverá los procesos electivos para la vertebración territorial de la Sección de Grupo mediante la elección por parte de cada territorio de la persona Responsable del Territorio.

4 IMPULSAR LA AFILIACIÓN.

5 Los objetivos que nos planteamos en este plan de acción serán difícilmente alcanzables si no continuamos ampliando nuestra base de afiliación. Por este motivo, el principal objetivo de la Sección Sindical en Indra es aumentar el número de personas afiliadas hasta acercarnos al número de personas que nos consultan y nos votan en las elecciones.

Con este objetivo, se establecerá una **Secretaría de Afiliación** que, asumirá la responsabilidad de coordinar las labores de extensión afiliativa y de atención a la afiliación en todo el Grupo, promoviendo su participación en la Sección Sindical.

10 Desde esta Secretaría se realizará un estudio para al menos todos los centros de trabajo de más de 100 personas, considerando parámetros como el número de votos recibidos en las elecciones o las consultas atendidas por SERVICIOS-CC.OO. Partiendo de este análisis, y en colaboración con los delegados y delegadas de SERVICIOS-CC.OO. en cada centro, se establecerán objetivos de afiliación trimestrales y planes de acción con responsables y recursos asignados

15 Para alcanzar esos objetivos es fundamental el compromiso de los delegados y delegadas. Pero además, desde la secretaría de afiliación se diseñarán e implantarán campañas de afiliación en todo el Grupo de empresas. Estas campañas pueden incluir cursos de afiliación para delegados y delegadas, campañas específicas de comunicación, elaboración de material de apoyo, etc.

20 Además, se impulsará la afiliación de la totalidad de delegados y delegadas de la Sección Sindical. La Secretaría de Afiliación se propondrá alcanzar ese objetivo en el plazo de un año, y se ocupará de que las personas elegidas en listas de CC.OO. se afilien.

25 La Secretaría de Afiliación lanzará también una campaña específica de afiliación a las personas que contactan con la Sección Sindical a través de nuestro buzón de correo. Por ese motivo coordinará, junto con la Secretaría de Comunicación, la atención a las consultas recibidas por este canal. Es responsabilidad de los delegados y delegadas de la Sección Sindical afiliar a las personas que nos consultan directamente en nuestros centros.

30 La Secretaría de Afiliación también asume las labores de atención a las personas afiliadas. Establecerá un plan de visitas a las personas afiliadas, en colaboración con los delegados y las delegadas de cada centro de trabajo, con el objetivo de contactar trimestralmente. Con ese objetivo, la secretaría establecerá planes de acción con responsables y recursos para realizar estas visitas. Es fundamental la colaboración de los delegados y delegadas de la Sección Sindical en estas tareas.

35 Se diseñará un plan de comunicación a nuestra afiliación, asegurándose de que reciben información más detallada sobre las labores de la Sección Sindical, así como distribuyéndoles material informativo generado por la Agrupación de Servicios Técnicos, la Federación o la Confederación de SERVICIOS de CC.OO.

Es responsabilidad de la Secretaría de Afiliación canalizar las opiniones de las personas afiliadas sobre el funcionamiento y organización de la Sección Sindical, facilitándole el contacto directo con las personas de la Sección Sindical que pueden atenderle de forma más adecuada.

- 5 Es también la responsabilidad de todos los delegados y delegadas de la Sección Sindical el atender de forma preferente a nuestra afiliación, y de garantizar que se mantiene informada de las labores de la Sección Sindical.

La Secretaría de Afiliación dependerá directamente de la Secretaría General.

5 EXTENDERNOS A TODOS LOS CENTROS.

- 10 Debemos fortalecer nuestra presencia en todas las empresas del Grupo, como medio imprescindible para garantizar los derechos laborales y mejorar las condiciones de trabajo, para fortalecer nuestra representatividad, y en el resto de empresas del Grupo para mantenerla y para extendernos a todos los centros de trabajo. Debe ser nuestra prioridad tener representación, así como mayoría, en todos los centros de trabajo, y nuestro objetivo final extendernos a todos los centros con comité de empresa o delegadas y delegados de personal.
- 15 Se establecerá con este objetivo una Secretaría de Extensión Electoral, que se ocupará de apoyar y coordinar todos los procesos electorales en curso, así como de convocar elecciones en todos los centros blancos del Grupo.

La Secretaría de Extensión Electoral diseñará un calendario a cuatro años, revisable anualmente, con la fecha prevista de elecciones en todos los centros del Grupo.

- 20 Además, la Secretaría de Extensión Electoral establecerá un plan de acción con responsables y recursos asignados, para hacer labores de extensión en centros blancos (repartos de información en el centro, etc.). Es fundamental la colaboración de todos los delegados y las delegadas de la Sección Sindical en las labores de extensión electoral en esos centros, así como en apoyar nuestras candidaturas en los centros donde ya estamos presentes.

- 25 La Secretaría de Extensión Electoral dependerá de la Secretaría de Organización. La Secretaría de Organización además se ocupará de que las nuevas incorporaciones reciban la formación adecuada para realizar sus labores, y conozcan y se integren en la Sección Sindical.

Atención al personal desplazado:

- 30 Teniendo en cuenta la importante dispersión de compañeras y compañeros en clientes, existente en algunos territorios, se hace necesaria la elaboración de un mapa de personal desplazado por territorio.

Es muy importante mantener visitas periódicas al personal desplazado porque lo habitual es que no reciban ninguna noticia de la marcha de la compañía y recibe nuestra información con mucho interés. Además suelen ser nichos importantes de votantes y afiliación.

Para poder acceder a las instalaciones de las empresas clientes deberemos contactar previamente con la Sección Sindical de la empresa cliente y coordinar con ella nuestra visita.

6 MEJORAR LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN.

- 5 La Secretaría de la Mujer y de Igualdad tiene como objetivos fundamentales durante estos cuatro años mejorar las condiciones de conciliación en Indra y conseguir igualar estas condiciones en todo el Grupo Indra.

10 Un objetivo fundamental es conseguir igualar las condiciones en todo el Grupo, especialmente en Indra BPO Servicios, donde además existen unas condiciones laborales más precarias y un mayor uso de las medidas de conciliación al ser la plantilla en su mayoría personal con carga familiar ascendente y descendente.

15 Durante este periodo se propone continuar trabajando mediante la comisión de igualdad, que agrupe delegados y delegadas de distintos centros de trabajo, territorios y empresas, con condiciones distintas. Se pretende también ampliar esta comisión con el objetivo último de contar con miembro por centro de trabajo en la comisión. La Secretaría se ocupa de la gestión de todas las tareas del área, en concreto la realización y comprobación de los diagnósticos de igualdad de las comisiones de seguimiento, la negociación colectiva del área, etc.

La Secretaría de la Mujer y de Igualdad dependerá de la Secretaría de Acción Sindical.

7 MEJORAR LA FORMACIÓN.

- 20 Debemos coordinar la respuesta a los planes de formación para dar una única respuesta por plan y que sea coherente entre planes, de forma que se coordinen las posibles quejas a la FUNDAE. Para ello se creará una Secretaría de Formación que incorpore miembros idealmente de todos los centros de trabajo.

25 Otro tema que deberá impulsarse es la consecución de una comisión paritaria estatal de Formación, para la presentación y gestión de los planes de formación del Grupo. Para ello será de gran utilidad la comisión interna de Formación.

Esta comisión paritaria sería una herramienta fundamental para la mejora de los planes de formación y la incorporación de nuestras propuestas a los mismos.

- 30 Dentro de nuestro objetivo estará también que la comisión paritaria estatal de formación cubra también la formación no reglada, y no únicamente la subvencionada.

Se lanzarán campañas de formación específicas, junto con Comunicación, y en concreto las campañas de cursos de formación lanzadas por la Federación de Servicios-CC.OO. específicas para nuestro sector.

La Secretaría de Formación dependerá de la Secretaría de Acción Sindical.

5 **8 DEFENDER LA SALUD LABORAL.**

Se perseguirá la creación de una comisión paritaria de salud laboral del Grupo, para la gestión y negociación de todos los temas de su ámbito.

De conseguirse esta comisión paritaria, sería una herramienta fundamental para la mejora de la Salud Laboral en Indra, permitiéndonos abrir la vía de negociación e incorporación de mejoras.

10 En concreto, los objetivos fundamentales de la Secretaría de Salud Laboral, aparte del seguimiento del cumplimiento de la normativa en este ámbito serán:

15 **CCOO** La consecución de una verdadera evaluación específica de riesgos psicosociales, con carácter periódico, y la eliminación del método de screening empleado por el SPPM, considerado como inadecuado para la empresa por sus características. Se intentará implantar la evaluación con el método ISTAS21 o, en su defecto, con el FPSICO, siendo los dos métodos avalados por el INSHT. Los DPs deberán participar en el desarrollo de cualquiera de los métodos seleccionados tal y como se indica en sus manuales y en la LPRL, es decir, desde la fase de elaboración del cuestionario, pasando por la de información a la plantilla, y llegando a la fase de análisis de resultados. La evaluación deberá incluir al personal desplazado en cliente.

20 **CCOO** Conseguir que la empresa permita una verdadera participación de los Delegados y las Delegadas de Prevención, tal y como marca la LPRL, ya que actualmente se limita a la mera información. Ejemplo: protocolo de acoso moral, contratación de servicio de vigilancia de la salud, auditoría ...

25 **CCOO** Conseguir que la empresa entregue en tiempo y forma toda la documentación que tenga cabida en la LPRL. Actualmente solo se consigue cuando un centro denuncia en Inspección de Trabajo, y con condiciones diferentes según lo que hayan conseguido apretar en dicho centro.

30 La Secretaría de Salud Laboral, junto con la comisión de salud laboral que se creará al efecto durante el periodo, preparará un plan de acción con este objetivo. Adicionalmente, otro de los objetivos es la mejora del Protocolo de Acoso Moral de Indra, impuesto sin negociación. También se encargará esta área de la realización de campañas de comunicación específicas sobre Salud Laboral, junto con Comunicación.

35 Otro de los objetivos es la consecución de un registro del personal desplazado en cliente, objetivo en el que se ha avanzado mucho en el último periodo, pero no se obtiene de forma generalizada ni sistemática, ni con un periodo de tiempo adecuado para el correcto desempeño de la actividad preventiva. Además se entrega bajo diferentes condiciones dependiendo del centro.

26 JUNIO 2018

- Otro objetivo a alcanzar es la mejora de la coordinación de la acción preventiva, pues la empresa no cumple, en la mayoría de las ocasiones, con la normativa vigente al respecto. Por último, consideramos otro objetivo fundamental el llevar a cabo un seguimiento de las acciones realizadas por la empresa para subsanar aquellas no conformidades que se puedan llegar a detectar en las auditorías de prevención, solicitando periódicamente a la misma información sobre las medidas a implantar, la planificación, y el estado de las mismas.
- 5

La Secretaría de Salud Laboral dependerá de la Secretaría de Acción Sindical.

9 MEJORAR LA COMUNICACIÓN.

- 10 Durante este periodo mejoraremos la comunicación en cuanto al número de comunicaciones y su efectividad. Para ello se cuenta con una Secretaría de Comunicación de Grupo que podrá ampliarse para mayor alcance de sus funciones.

- 15 El correo electrónico y el envío de comunicados por este medio sigue siendo el principal medio de comunicación con la plantilla de forma masiva, pero deberá mejorarse la segmentación de comunicados y su adecuación a cada tipo de trabajador o trabajadora en función de sus condiciones de trabajo o de su problemática.

Aunque la periodicidad de comunicación es elevada en Indra Sistemas, tiene que mejorarse todavía notablemente en el resto del Grupo. Este objetivo incluye el envío de boletines periódicos con los últimos comunicados.

- 20 Otro objetivo del área de comunicación es la mejora de la página web, que aunque se encuentra actualizada ya que incorpora todos los comunicados que se envían, necesita un rediseño de menús y contenidos generales.

El buzón de la Sección Sindical es una herramienta fundamental de atención a la afiliación y a la plantilla, y su correcta atención debe seguir siendo prioritaria.

- 25 Por último el área impulsará la comunicación a través de las redes sociales, la página sindical de Facebook y Twitter, para incrementar el número de seguidores y seguidoras, de comunicaciones y de impactos de éstas y mantener así informada por esta vía a la plantilla.

La Secretaría de Comunicación dependerá de la Secretaría de Acción Sindical.

10 MEJORAR LA GESTIÓN DOCUMENTAL Y EL CUMPLIMIENTO NORMATIVO

- 30 La Sección Sindical se dotará de una Secretaría de Gestión Documental y Cumplimiento Normativo con varios objetivos:

- 5
- a. La estandarización de los formatos utilizados y su correcta codificación
 - b. El archivo de toda la documentación generada, entregada y recibida por la Sección Sindical, incluyendo las denuncias, demandas, etc.
 - c. La realización de Normas y Procedimientos de funcionamiento, así como el control de su cumplimiento.

La Secretaría de Gestión Documental y de Cumplimiento Normativo, dependerá de la Secretaría de Organización.

11 IMPULSAR LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL RSE

- 10 Indra realiza anualmente un informe de Responsabilidad Social Corporativa donde reportará toda la actividad no financiera de la compañía y su impacto en la sociedad. Se incluye una memoria de las actividades relacionadas con el ámbito laboral, las relaciones laborales, la igualdad, la salud laboral, la formación, el impacto medioambiental, el cumplimiento del pacto mundial de derechos humanos, etc., así como indicadores de todos estos ámbitos. Habitualmente la empresa nos hace llegar un borrador del informe para incorporar nuestros comentarios y la Federación de Servicios realiza memorias comentando los informes realizados por las empresas incorporando los comentarios de las Secciones Sindicales sobre la información aportada por las compañías, especialmente sobre aquellas del Ibex 35, de las cuales adicionalmente la Confederación de CCOO realiza informe sobre sus memorias financieras y recomendaciones de voto en la Junta de Accionistas a los Fondos de Pensiones en los que participa.
- 15
- 20 Para participar en este proceso, se crea una Secretaría de Responsabilidad Social Empresarial, que se encargará de realizar los comentarios al informe de RSC de Indra, realizar una memoria sobre dicho informe, y colaborar con el Sindicato para la realización del informe sobre la memoria financiera y las recomendaciones de voto en la Junta. Para ello la Secretaría colaborará con las correspondientes Secretarías. Adicionalmente coordinará su acción con la Secretaría Federal de RSE y participará en las reuniones que se organicen y demás colaboraciones de interés, por ejemplo con el Observatorio de RSC del que CCOO forma parte, o con actividades relacionadas con Empresa y Derechos Humanos.
- 25

La Secretaría de Responsabilidad Social dependerá directamente de la Secretaría General.