



JUNIO 2024

Número 12

LA AUDIENCIA NACIONAL, NOS DA LA RAZÓN

| Jurisprudencia

**AUNQUE NO SALGAS DE LA PROVINCIA TE
CORRESPONDE MEDIA DIETA**



CONTENIDO



Desasignación	2
Media Dieta	4
Igualdad	8
Salud Laboral	9

Así es. La sentencia emitida por la **Sala de lo Social de la Audiencia Nacional**, sobre el juicio celebrado el pasado **17 de abril**, así lo dictamina. La plantilla afectada por el conflicto tienen derecho a que les sea reconocido y abonado el importe del **50%** de la dieta regulada en el art. 30.1 del XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública, cuando realicen viajes de servicio sin pernocta fuera de su domicilio habitual y que requieran comer en el lugar de desplazamiento, con independencia de que el mismo esté o no dentro de la misma provincia.

Pag. 4

Laboral. Prejubilaciones

| Indra minsait

La dirección de Indra, a lo largo del primer trimestre de 2024, ha continuado ofreciendo "prejubilaciones" a personas mayores de 60 años.

Pag. 5

PRL. Riesgos Psicosociales

| Salud Laboral



Pag. 9

MISMO RIESGO, DIFERENTES CONSECUENCIAS

| Igualdad | Salud Laboral

El pasado **28 de Mayo** se celebró el **Día Internacional de Acción por la Salud de las Mujeres** y desde **USO** queremos hacer ver la importancia de que la **salud laboral** se trate con perspectiva de género.



Pag. 8

EMPLEO. Me han DESASIGNADO

| Indra minsait

Seguramente la mayoría hemos pasado, en alguna ocasión, por esta situación dentro de la compañía. Esta es una situación, a priori transitoria y habitual entre proyectos, en ocasiones, se enquista, y se puede convertir en un serio riesgo para las personas trabajadoras.

Solo hay que echar un vistazo atrás a los colectivos afectados en los dos últimos ERES:

- **ERE de 2015.** Trabajadores **desasignados durante un periodo superior a 60 días** y trabajadores con baja cargabilidad que han estado desasignados parcialmente.
- **ERE de 2021.** Profesionales **desasignados estructurales (150 personas)** y Profesionales de **baja empleabilidad (404 personas)**.

Es decir, estar **DESASIGNADO** o tener una **BAJA carga de trabajo**, puede colocarte en la diana del **próximo ERE**....

Lo más llamativo de todo esto es que la compañía **NUNCA informa a la representación sindical** sobre quienes conforman estos colectivos a lo largo del tiempo, ni siquiera cuando presentan toda la documentación del **ERE**.

Es por ello que, desde la **USO** en **febrero de 2021**, nos dirigimos a la compañía solicitando esta información, sin obtener ninguna respuesta. Lejos de olvidarnos del tema, acudimos a la inspección de trabajo para que mediara e instará a la compañía a cumplir con sus deberes de información.



Según la resolución de inspección de trabajo: la compañía manifestaba que no había ningún listado de trabajadores desasignados o de baja empleabilidad en ese momento.

**<<ESTAR DESASIGNADO
TE PUEDE COLOCAR EN LA
DIANA DEL PRÓXIMO ERE>>**

Puestos al habla con el inspector, nos confirma, no obstante, que **la compañía tiene la OBLIGACIÓN de informar a la representación sindical cuando se produce la desasignación de una persona** y nos insta a que pongamos en su conocimiento aquellos casos de personas **DESASIGNADAS** que se vayan produciendo.

En **mayo de 2022** procedimos de nuevo, desde **USO**, a solicitar esta información a la compañía, sin éxito.

EL
indrUSO

NOTICIAS

En **marzo** de este año, teniendo en cuenta las noticias sobre el futuro inmediato del **Grupo minsait**, y la afectación sobre el empleo que ello pudiera producir, desde **USO** hemos procedido, de nuevo, a solicitar esta información. Esta vez, ante la falta de contestación por parte de la compañía y teniendo constancia de personas **DESASIGNADAS** en estos momentos, **hemos interpuesto la correspondiente denuncia ante inspección de trabajo**, y estamos pendientes de su citación.

Por todo ello queremos hacer un **llamamiento a la colaboración de todas las personas que a lo largo de 2024 hayáis imputado parte, o todas vuestras horas de trabajo**, a algún código como desasignado para que nos hagáis llegar esta información: **Mes, Horas Imputadas a PARO, Código de imputación, plan formativo, teletrabajo, etc.**

Nuestra intención es hacer un seguimiento específico de estas situaciones e instar a la compañía a buscar soluciones de mayor empleabilidad para las personas que estéis en esta situación desde hace tiempo, **evitando que seáis aparcados, en las oficinas de Indra, sine die hasta que os liquiden dentro del próximo ERE.** ■



WEB. USO Industria Indra | minsait

| Redes Sociales



Nos alegra poder anunciar que estamos de estreno. En nuestro máximo interés, que es ser **ÚTILES**, a todas las personas del **GRUPO minsait**, hemos puesto en marcha este espacio web que **USO** Industria ha reservado para nuestra sección sindical. Otra manera más ágil de manteneros al día de las novedades que os afectan, con noticias y comunicados de interés, nuestros IndrUSOs, sentencias de interés, regulación, infografías, simulador de nómina, y todo aquello que consideremos de vuestro interés.

Esperamos que lo recibáis con la misma ilusión con la que desde **USO Indra minsait** lo hemos elaborado y que nos hagáis llegar vuestras sugerencias sobre contenidos de interés.

A partir de ahora tendréis el enlace en el pie de pagina de cada IndrUSO. ■

<https://indraminsait.usoindustria.org/>

seccionsindicaluso@indra.es

LA AUDIENCIA NACIONAL, NOS DA LA RAZÓN

| Jurisprudencia

Tal y como os informábamos en el número anterior del IndrUSO, **USO interponía demanda colectiva en la Audiencia Nacional por las discrepancias surgidas con RRLL por la negativa a pagar la media dieta** cuando no había cambio de provincia. A raíz de nuestra demanda, hubo un cambio de directiva a medias, pero se mantenían los rechazos sobre todo en el colectivo de los técnicos de campo de IGU, que nos seguían informando del rechazo de las mismas. Por lo que mantuvimos la demanda para este colectivo.

Sorprendentemente, en el juicio que se llevó a cabo el pasado **17 de abril de 2024**, tal y como recoge la sentencia, **la defensa de la empresa insistía en que ya se estaba pagando media dieta sin necesidad de que dicho desplazamiento se produjera fuera de la misma provincia y se apoyaba entre otras cosas, en los correos de CCOO y UGT a la plantilla** (estos dos sindicatos no comparecieron en el

juicio a pesar de estar citados). Sin embargo, aunque el juez insistió en varias ocasiones, **Indra no quiso, recoger por escrito en un acuerdo entre las partes lo que sostenía, una y otra vez, que se pagaba media dieta en estos casos. MUY CURIOSO, E INEXPLICABLE SEGÚN RECOGE LA PROPIA SENTENCIA.**

<<AUNQUE NO SALGAS DE LA PROVINCIA TE CORRESPONDE MEDIA DIETA>>

Pues bien, ahora ya está claro y así lo recoge la sentencia, la plantilla afectada por el conflicto **tienen derecho a que les sea reconocido y abonado el importe del 50% de la dieta regulada en el art. 30.1 del XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública**, cuando realicen viajes de servicio sin pernocta fuera de su domicilio habitual y que requieran comer en el lugar de desplazamiento, con independencia de que el mismo esté o no dentro de la misma provincia.

<<LA SENTENCIA ES APLICABLE A TODAS LAS EMPRESAS DEL GRUPO>>

Aunque la demanda se interpusiera para IGU, por que es donde teníamos constancia del impago de la dieta, **la sentencia es aplicable a todas las empresas del grupo**, ya que se refiere a lo recogido en el **art.30.1 del XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública.** ■



LABORAL. PREJUBILACIONES

| Indra minsait

La dirección de Indra, a lo largo del **primer trimestre de 2024**, ha continuado ofreciendo “**prejubilaciones**” a personas **mayores de 60 años**.

Tal y como ya os informamos en su momento, estas “**prejubilaciones**” se están proponiendo a espaldas de los sindicatos, que llevamos pidiendo un **Plan de Prejubilaciones**, pactado entre dirección y sindicatos, que garantice las condiciones contenidas en el mismo, que sea universal y que sea accesible para aquellas personas que puedan estar interesadas.

Mientras se lo piensan, la dirección continúa con su libro y plantea un formato de “**prejubilación**” que puede suponer en más de una ocasión un quebradero de cabeza para los “**agraciados**”. Veamos:

- **Es la compañía quien lo ofrece.** La persona trabajadora no puede solicitarlo.
- Su instrumento legal pasa por una **BAJA VOLUNTARIA (Art. 49.1.a ET)**, que **no da derecho al cobro de la prestación por desempleo**.
- Os van a incluir una **cláusula de confidencialidad** para que no podáis compartir la información con los sindicatos.
- Siguen ofreciendo hasta un **75% del Salario Bruto Fijo**, a pagar como **Renta Mensual**.
- Esta Renta Mensual es **fija durante todo el tiempo**. Es decir, no va a incrementarse.

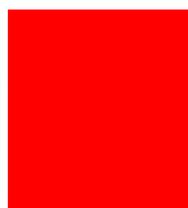
- Algunas personas han conseguido negociar que esta Renta Mensual se pague por parte de la compañía **hasta los 64 años**.
- Es la persona trabajadora quien debe suscribir un **Convenio Especial** con la seguridad social para continuar abonando las cotizaciones sociales.
- **La compañía te reintegrará las cantidades que abones a la Seguridad Social** cuando justifiques la contratación de este Convenio Especial.
- **No existe ninguna empresa externa, como una aseguradora**, que garantice las percepciones de estas cantidades por parte de la compañía.



Tal y como os dijimos en su momento, desde **USO consideramos inaceptable** que una compañía del **Ibex35** como Indra esté ofreciendo este tipo de “**apaños**”, a espaldas de la representación sindical, para dar una salida a personas que lo que buscan prioritariamente es seguridad, tranquilidad y certidumbre.

Cada uno es muy libre de aceptar lo que considere oportuno en cada momento para sus intereses, pero nuestra **recomendación es no acceder a este tipo de propuestas** y, en caso de recibirlas, poneros en contacto con **USO** a la mayor brevedad posible. ■

EL
indr **USO**



LABORAL. DIGNIDAD PROFESIONAL

| Indra minsait

¿Consideras que Indra te mima? ¿Te paga bien? ¿Te ofrece unas buenas condiciones laborales?

Es obvio que el objetivo principal de **Indra** es ganar dinero y repartir jugosos dividendos entre sus accionistas, pero ¿consideras que **Indra**, en lo que concierne al reparto de lo que gana, trata igual a sus accionistas que a sus profesionales? **En USO** creemos que no.

Indra, además de no repartir “dividendos” entre sus profesionales, es capaz de **CONGELAR** salarios, durante años, a gran parte de su plantilla, mientras que sus beneficios crecen, año tras año.



Pero, ¿porqué ocurre esto en Indra?

En buena parte gracias a la inestimable colaboración de **algunos sindicatos de “clase”** con la firma de cláusulas que permiten la **ABSORCIÓN** de los incrementos de tablas salariales del **Convenio Sectorial TIC**, y por otra parte por la falta de un convenio propio en **Indra**, que no acaban de impulsar estos mismos sindicatos.

Y te preguntarás, ¿Cómo es posible que estos sindicatos firmen eso?

Pues porque las personas trabajadoras de este sector habéis decidido con vuestro voto (las que votáis) que sean ellos quienes os representen en el **sector TIC** y en el **Grupo minsait**.

<< TODOS Y TODAS TENEMOS RESPONSABILIDAD DIRECTA >>

Desde **USO** no os vamos a prometer que con nosotros todo va a cambiar del día a la noche, no os vamos a decir que los de “clase” son inútiles o malintencionados, no. No os vamos a vender ninguna moto.

TODOS y **TODAS** tenemos una responsabilidad **DIRECTA** sobre lo que sucede en este sector a nivel de condiciones laborales. Si no votas, si no te afilias, si no participas activamente protestando cuando se te convoca, **NO HAY NADA QUE HACER**.

Pero también es cierto que hay una frase que lo condensa todo “**si no cambias nada, todo seguirá igual**”.

¿Cuánto más tienes que aguantar? ¿Qué precio tiene tu dignidad profesional?

Desde **USO** creemos en otro tipo de sindicalismo. Un sindicalismo transversal, pedagógico, constructivo, que llegue a todas las personas. Un sindicalismo que sume, que motive, objetivo, documentado, activo, firme en sus posiciones y, ante todo, creíble y útil.

EL
indr **USO**

NOTICIAS

¿Por qué desde **USO** hemos decidido no entrar en la plataforma sindical?

Por eso desde **USO** hemos comunicado a la plataforma sindical por la “**recuperación del Poder adquisitivo**” que, a pesar de coincidir en los objetivos, no vamos a participar de la misma, por no coincidir en la manera de llevarlo a cabo. Fundamentalmente por los siguientes motivos:

- Hay que demostrar unidad sindical de todos los sindicatos presentes en Indra, antes de pedir unidad de acción a la plantilla.
- Es necesario un plan de comunicación y acción previo y sostenido en el tiempo, por parte de la RLPT, para conectar con las personas y ganar su complicidad.
- Se necesita involucrar al gobierno en estas demandas por parte de todos los sindicatos presentes en Indra, para que nuestras demandas lleguen a buen puerto.

Nosotros, desde estas líneas, instamos a CCOO y UGT a sumarse al resto de la



representación sindical en este objetivo de sentar a la compañía a establecer, de una vez por todas, las bases de un **Convenio Colectivo para el Grupo minsait**, que dote de derechos y garantías de mantenimiento del poder adquisitivo a todas las personas trabajadoras que hacemos posible la buena marcha de la compañía.

Sabemos que el camino será largo y complejo pero, desde **USO**, seguiremos insistiendo, contando con tu apoyo, para tratar de dar el empujón que necesita esta empresa y este sector. ■



Da el paso en las elecciones sindicales con un sindicato independiente. COMO TÚ

USO
UNIÓN SINDICAL OBRERA
www.uso.es

MISMO RIESGO, DIFERENTES CONSECUENCIAS

| Igualdad | Salud Laboral



El pasado **28 de Mayo** se celebró el **Día Internacional de Acción por la Salud de las Mujeres** y desde **USO** queremos hacer ver la importancia de que la **salud laboral** se trate con **perspectiva de genero**.

La perspectiva de genero es una manera de analizar una situación para mostrar las diferencias entre hombres y mujeres, de tal manera que éste enfoque cuestiona esos estereotipos con los que nos han educado y así poder construir soluciones para corregir los desequilibrios que existen entre hombres y mujeres.

Resaltamos puntos claves en la salud laboral de las mujeres en nuestro país y la realidad nos indica que existe una segregación ocupacional donde las mujeres se engloban en determinados sectores que suelen estar peor remunerados y menos valorados. Además de tener contratos temporales o jornadas laborales reducidas, lo que conlleva a tener situaciones más precarias y mayores riesgos

psicosociales.

Por ello, es tan importante no sólo la conciliación de la vida laboral y familiar, sino la **corresponsabilidad**. Esa conciliación que las mujeres y hombres puedan tener y la corresponsabilidad de ambos en el cuidado de los más pequeños y mayores, hará que todo esté más equilibrado. Si hay reparto, se ejerce la Igualdad y ello conllevará a la mejora de las condiciones de ellas a nivel de salud y calidad en el empleo.

<<PARA USO ES IMPORTANTE QUE LA SALUD LABORAL SE TRATE CON PERSPECTIVA DE GENERO>>

Es un pequeño análisis que al menos esperamos que sirva para poder reflexionar y darnos cuenta de que la **Igualdad** es mucho más que cobrar lo mismo por el mismo trabajo. ■

PRL. LA IMPORTANCIA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

| Salud Laboral

¿Qué son los riesgos psicosociales?

Los riesgos psicosociales surgen de una mala concepción, organización y gestión del trabajo, así como de un contexto social deficiente del trabajo, y pueden entrañar resultados psicológicos, físicos y sociales negativos. Algunos ejemplos de condiciones de trabajo que conllevan riesgos psicosociales son:

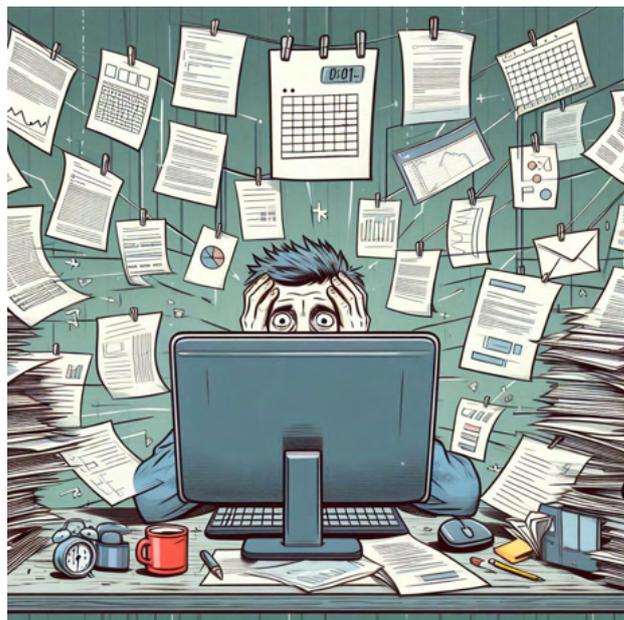
- Carga mental.
- Tiempo de trabajo.
- Exigencias emocionales .
- Falta de decisiones que afectan a la persona trabajadora.
- Falta de influencia en la manera de realizar el trabajo.
- Cambios organizativos mal gestionados.
- Precariedad laboral.
- Comunicación ineficaz.
- Falta de apoyo por parte de la dirección o de la plantilla.
- Acoso.

<<SURGEN DE UNA MALA CONCEPCIÓN, ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DEL TRABAJO>>

Consecuencias:

Como ya hemos señalado, el entorno de trabajo psicosocial puede tener consecuencias sobre la salud física, psíquica y social de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras que padecen estrés laboral pueden llegar a desarrollar problemas de salud. Los efectos negativos sobre la persona trabajadora individual repercuten, a su vez, en la organización y en la sociedad.



Para la persona trabajadora individual, los efectos negativos pueden ser, entre otros:

- Irritabilidad, desánimo, ansiedad, agotamiento, depresión.
- Dificultades de concentración, dificultades para tomar decisiones, dificultades para aprender nuevas cosas.
- Adopción de hábitos nerviosos, agresividad, violencia.

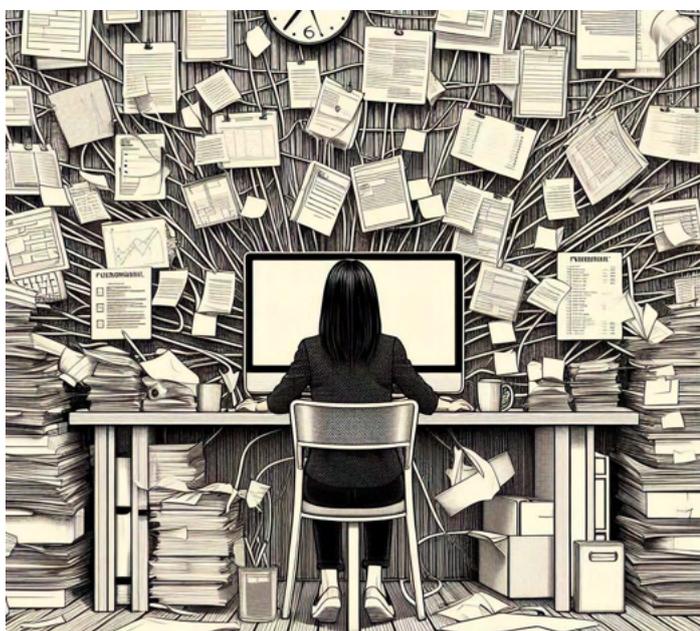
<<EL ESTRÉS LABORAL PUEDE DESARROLLAR PROBLEMAS DE SALUD>>

A nivel de la organización, entre los efectos negativos se incluyen los siguientes:

- Disminución del rendimiento.
- Aumento del absentismo.
- Aumento del presentismo.
- Aumento de accidentes y lesiones.

A nivel social, entre los efectos negativos se incluyen los siguientes:

- Aumento de costes de los servicios sanitarios.
- Disminución de la eficiencia de los servicios sanitarios.



¿Cómo identificar los riesgos psicosociales?

La **Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)** establece, como una obligación del empresario, planificar la actividad preventiva a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as (**artículo 16**).

La evaluación psicosocial persigue el mismo objetivo que otros ámbitos de la prevención de riesgos laborales: identificar y valorar factores de riesgo con el fin de establecer medidas de mejora para prevenir los daños en la salud. Además, este tipo de evaluación debe seguir una metodología concreta objeto de consulta y participación.

<https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>
<https://www.acciopreventiva.com/riesgos-psicosociales/>

<https://indraminsait.usoindustria.org/>

La participación de las personas trabajadoras en este proceso es esencial para garantizar una mejora y una mayor eficacia en la identificación y la gestión de los riesgos.

Desde **USO**, estamos trabajando activamente, en la mejora del proceso de las evaluaciones de riesgos psicosociales y hemos manifestado la importancia de que nos permitan participar plenamente y no como meros espectadores, ya que la **RLPT** conocemos muy de cerca los problemas que pueden estar surgiendo en nuestra empresa. Nuestra participación ha demostrado ser un factor de éxito a la hora de combatir los riesgos psicosociales en aquellas empresas donde se nos otorga esa participación. Por otro lado, os queremos invitar también a la participación en la realización de las encuestas, ya que la participación de toda la plantilla, es esencial para garantizar una mejora y una mayor eficacia en la identificación y la gestión de los riesgos. ■

Editorial

Desde la Sección Sindical Estatal de USO Indra minsait volvemos con un nuevo número de El InDrUSO, el boletín informativo sobre la actualidad laboral de nuestra empresa.

En este número nos complace presentaros nuestro nuevo espacio web:

<https://indraminsait.usoindustria.org/>

Si queréis ampliar la información sobre alguno de los temas tratados en el boletín, o si tenéis alguna sugerencia sobre temas a tratar, os animamos a contactar con nosotros en: seccionsindicaluso@indra.es

Nos leemos en el próximo número. ■

seccionsindicaluso@indra.es