



I.A.13. Diferencias en las condiciones laborales entre países, interterritoriales, y entre empresas del mismo grupo.

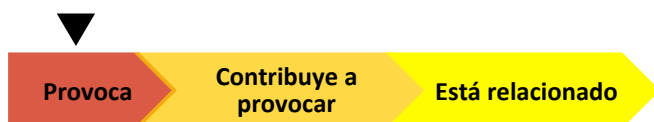
Descripción del asunto

Las desigualdades respecto de las condiciones de trabajo posicionan a las personas empleadas en situaciones diferenciadas frente al empleador y su entorno laboral, que aumentan su vulnerabilidad y conllevan importantes impactos en el desarrollo profesional. Esta cuestión resulta más relevante, si cabe, en el ámbito de una multinacional, donde las diferencias entre países (e interterritoriales), la diversidad de áreas de negocios, y la incorporación de nuevas personas empleadas como consecuencia de procesos de fusión y adquisición, hacen aún más evidente las diferencias en las condiciones laborales entre personas trabajadoras del Grupo.

La empresa debe, en la medida de lo posible, trabajar con los representantes de las personas trabajadoras para reducir las desigualdades que se pudieran derivar de la aplicación de una amplia variedad de convenios colectivos entre las personas empleadas del Grupo, en especial cuando desarrollen funciones similares, con independencia del área de negocio y/o empresa del Grupo a la que pertenezcan, o el país y territorio en el que operen.

Este asunto requiere mayor atención si cabe en aquellos contextos en los que la regulación laboral del país permite a la empresa vulnerar derechos laborales básicos y/o contribuir a perpetuar desequilibrios en contextos donde la regulación es muy laxa, no protege derechos y/o directamente los vulnera.

Conexión con el asunto:



Algunas posibles causas internas	Algunas posibles causas externas
<ul style="list-style-type: none"> ○ Aplicación de la legislación local cuando ésta va en detrimento de los estándares laborales mínimos reconocidos por el derecho internacional. ○ Falta de capacitación e integridad del personal encargado de gestionar la negociación y diálogos con representantes de las personas trabajadoras sobre cuestiones laborales. ○ Importantes diferencias en la disposición y acceso a beneficios (entre los diversos países/ cargos). ○ Falta de capacidades y experiencia en materia de derechos humanos. ○ Ausencia de mecanismos de denuncia que generen confianza y una remediación efectiva. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Contextos donde la regulación es laxa y/o no protege derechos básicos. ○ Contextos de discriminación y vulnerabilidad de personas y colectivos. ○ Complejos entornos sociales y económicos en donde opera la empresa. ○ Alcance y limitaciones de las leyes locales que protegen los derechos de los colectivos más vulnerables en la sociedad.
Impactos en las personas	Riesgos para Indra
<ul style="list-style-type: none"> ○ Disfrute desigual de condiciones de trabajo. ○ Discriminación. ○ Insatisfacción en el trabajo. ○ Desmejoramiento de las condiciones económicas y capacidad adquisitiva de las personas trabajadoras. ○ Mayor brecha social con los grupos más vulnerables en la sociedad. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Conflictos (internos y externos). ○ Riesgos operacionales (multas). ○ Pérdida de personas empleadas. ○ Desconfianza del mercado / inversores. ○ Presión y observancia por parte de las ONGs. ○ Pérdida de reputación/Riesgo reputacional. ○ Demandas judiciales.
Derechos afectados	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Condiciones equitativas y satisfactorias del trabajo. ○ Trabajo digno. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Igualdad salarial. ○ Desarrollo profesional