

## **Indra presenta un plan de medidas a los representantes de los trabajadores**

Indra ha mantenido hoy la segunda reunión del proceso de negociación con los representantes de los profesionales iniciado el pasado 7 de julio.

Durante la reunión de negociación la compañía ha evidenciado su absoluto compromiso para alcanzar un acuerdo y ha presentado su plan de medidas, dentro del marco de la reestructuración planteada.

Los principales aspectos de la oferta presentada suponen:

Sistema de cobertura para profesionales afectados que hayan cumplido 59 o más años a fecha 30 de junio de 2015 y no hayan alcanzado los 63 años a la fecha de extinción del contrato: tendrán derecho a percibir una renta temporal desde la fecha de extinción del contrato hasta la fecha en que alcancen la edad de 63 años equivalente al 70% del salario fijo neto que hubieran percibido en los 12 meses anteriores a la extinción del contrato, incluyendo prestaciones públicas. El plan de rentas no podrá ser inferior a 20 días de salario con el tope de 12 mensualidades.

Los profesionales que hayan cumplido 63 años a la fecha de extinción del contrato recibirán una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con el tope de 12 mensualidades.

Los profesionales afectados no incluidos en los puntos anteriores percibirán una indemnización de 25 días de salario por año de servicio, con el tope de 14 mensualidades.

Dada la mayor dificultad de los profesionales comprendidos en el intervalo de edad de 50 a 58 años (ambos incluidos) para acceder nuevamente al mercado de trabajo y a la vez su exclusión del plan de rentas mencionado, se podrán establecer a lo largo del proceso de negociación medidas especiales de protección para dichos profesionales, los cuales percibirán, además de la indemnización establecida en el punto anterior, una prima lineal de 2.000 euros por cada tres años de antigüedad.

Los profesionales afectados por el despido podrán incorporarse a un Plan de Recolocación externa, concertado con empresas especialistas, por un periodo de seis meses.

La próxima reunión para avanzar en la negociación con los representantes de los trabajadores está convocada para el próximo jueves, 16 de julio.

La empresa quiere recordar que aborda desde el primer momento esta negociación desde el más absoluto respeto a los profesionales, buscando el diálogo permanente con sus representantes con el fin de alcanzar la mejor alternativa para ambas partes.

Esta propuesta se encuentra condicionada por las pérdidas registradas por Indra en 2014 y en los meses transcurridos de 2015, que han obligado a la compañía a estudiar todas las medidas a su alcance para lograr revertir una circunstancia que no es buena ni para la empresa ni para sus profesionales.

Estas medidas se enmarcan en el Plan Estratégico 2015-2018 de Indra, que incluye un conjunto de líneas estratégicas que tienen como objetivo mejorar sus niveles de competitividad, crecimiento sostenible y rentabilidad. Dicho Plan Estratégico incluye, entre otros factores, soluciones para lograr

mejoras de la cartera de productos y proyectos, estrategia comercial y modelo de suministro como base de un crecimiento sostenible y rentable; el desarrollo en nuevos negocios como acelerador del crecimiento; y un cambio cultural, para enfocar más la compañía hacia la rentabilidad y los resultados.

Pero adicionalmente y para conseguir dichos objetivos, Indra ha fijado un plan de ahorro de costes que se espera pueda suponer entre 180 a 200 millones de euros de ahorros, basado en cuatro palancas: reestructuración organizativa; costes de producción y otros relacionados; reducción de sobrecostes y pérdidas en proyectos; y optimización del modelo de entrega.

El proceso de negociación se ha abierto tras varios meses de trabajo durante los que Indra ha implementado diferentes medidas para reducir costes y tratar de contrarrestar los resultados negativos. Sin embargo, aunque se han producido ahorros muy significativos, incidiendo en todas las áreas de gasto (gestión de inmuebles, servicios generales, compras, suministros, eficiencia energética, etc.) y en otros aspectos como la retribución del presidente ejecutivo frente a la que tenía el anterior presidente y del Consejo de Administración, así como un nuevo esquema retributivo de la alta dirección y la decisión de no repartir dividendo con cargo al ejercicio 2014, éstos no han sido suficientes.

#### **Datos de contacto:**

Nota de prensa publicada en:

Categorías: [E-Commerce](#)

---

**NotasdePrensa**

<https://www.notasdeprensa.es>