



BAJA EL SALARIO MEDIO EN INDRA Y SE MANTIENE EXCESIVOS SALARIOS DE DIRECTIVOS

Los salarios medios en Indra han descendido por encima del 6% en el último año con respecto al anterior. Los salarios de los directivos han descendido por encima de esta cifra, sin embargo siguen siendo excesivamente altos en relación a los salarios medios, **situándose entre 30 veces y 100 veces el salario medio**. Esta situación es injusta y se debe corregir evitando así la bajada de salarios medios de los trabajadores, que penaliza fundamentalmente a las nuevas contrataciones y las subidas salariales.

Los salarios en Indra suponen 1.057,8 millones, una reducción de 74,16 millones (6,6%) con respecto al año anterior, mientras que el salario medio se sitúa en 27.431 euros con una reducción de 1.754 (6%). Al cierre del ejercicio 2014 la plantilla es de 39.138 personas con un incremento de 509 (1,3%).

Los gastos de personal han ascendido a 1.399,5 millones, una reducción de 81,9 (5,5%). El gasto de personal medio ha ascendido a 36.293 euros con una reducción de 1.904 euros (5%) sobre 2013.

Los ratios de salarios de directivos en relación a salarios medios de la

plantilla son excesivos en Indra, y están por encima de las medias de las empresas del IBEX, donde ya son generalmente elevadas.

La bajada de las remuneraciones ha sido generalizada en el ejercicio 2014, siendo más significativa en consejeros y directivos, lo que ha supuesto que se reduzcan las ratios sobre el salario medio, pese a lo cual, siguen siendo excesivas, y deben seguir ajustándose.

La ratio del primer ejecutivo se sitúa en 100,3 en relación al salario medio, bajando 31,6 puntos respecto a 2013. En el resto de ejecutivos es de 59,4, reduciendo 11,3 puntos, en los consejeros se sitúa en 17,3 y en los directivos en 31,6.

Estos datos provienen del informe que CCOO acaba de publicar sobre la evolución de las empresas del IBEX 35, que incluye un estudio individualizado sobre INDRA, del que destacamos un resumen de la información de mayor interés.

En otros ámbitos, se ha producido también un cambio en la plantilla por tramos de edad. Se reduce la plantilla por debajo de los 30 años en 2.165 personas, mientras se incrementa en el resto de los tramos. En el tramo de 40-45 se incrementa en 1.192 (24,6%);



de 45-50 en 323 personas (10,3%); de 50-55 en 420 personas (21,9%), de 55-60 en 340 personas (34,9%) y en los mayores de 60 se incrementan 156 (58,4%). Se ha producido por tanto un envejecimiento de la plantilla bastante significativo, que ha llevado a la situación de prejubilaciones en la que estamos actualmente inmersos.

El cuanto al resultado individual ha sido unas pérdidas de 194,7 millones frente a un beneficio de 108,4 en 2013, lo que supone una variación de 303,1 millones (279,5%).

El Impuesto de Sociedades ha sido positivo para la sociedad en 38,2 millones y la propuesta de distribución es destinar estas pérdidas a reservas.

Las pérdidas del ejercicio han supuesto que no se retribuya a los accionistas en 2014.

CCOO PRESENTA SUS PROPUESTAS A LOS PARTIDOS POLÍTICOS CONTRA EL PARO, LA MEJORA DEL EMPLEO Y AUMENTAR LA PROTECCIÓN SOCIAL

¿Hemos asistido a una voladura completa del marco de relaciones laborales?. Con esta frase ha resumido, y desaprobado, la legislatura que está a punto de concluir el secretario general de CCOO, Ignacio Fernández Toxo, en la

rueda de prensa en la que el sindicato ha presentado sus propuestas sobre la economía, el empleo y las relaciones laborales, dirigido a las formaciones políticas que concurren a las elecciones generales del 20 de diciembre. Entre las medidas destaca

la elaboración de una carta de Derechos de las trabajadoras y trabajadores, que corregiría los efectos de las últimas Reformas Laborales.

ERE EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO – ULTIMA HORA

Alrededor de 1000 bajas voluntarias han sido aceptadas. La Dirección de Indra Sistemas se ha comprometido a revisar los rechazos producidos hasta la fecha y que hayan solicitado su revisión.

Más del 95% de las bajas incentivadas o prejubilaciones realizadas hasta la fecha, han sido voluntarias.

El acuerdo alcanzado contempla como criterio prioritario de afectación la voluntariedad. Aunque la voluntariedad supone más de la mitad de las 1750 rescisiones en este momento, el porcentaje de vetos que ha realizado la empresa es completamente inaceptable y consideramos que debe reducirse considerablemente. La empresa ha aceptado revisar todos los vetos por lo que el número de rechazos no puede considerarse como definitivo.

Debemos tener en cuenta que cada veto a una salida voluntaria, poder suponer un despido forzoso adicional y queremos evitar esta situación por todos los medios. El Criterio de Afectación fundamental del Acuerdo es la voluntariedad y queremos que se aplique.

Además de la voluntariedad, el acuerdo contempla 350 recolocaciones en otras empresas del grupo o en puestos ocupados por subcontratas. Estas recolocaciones están pensadas para evitar rescisiones de contrato forzadas. La decisión de aceptación o de rechazo de la medida

corresponde a la persona afectada.

Antes de proponer un cambio de provincia, la empresa debería comprobar la existencia de vacantes en la localidad de trabajo de la persona afectada. Hemos detectado que se han comenzado a proponer algunas recolocaciones sin cumplirse los requisitos necesarios para ello y sin tener en cuenta la existencia de vacantes en la ciudad, por lo que hemos solicitado su revisión y anulación. La empresa ha aceptado revisar también cada una de las propuestas de recolocación para asegurar el cumplimiento de criterios del acuerdo.

En el caso de encontrarte en una situación de veto o en una recolocación que no cumpla los criterios de afectación del Acuerdo, te recomendamos que te pongas en contacto con nosotros, para que podamos solicitar la revisión de tu caso. Todavía estamos a tiempo de cambiar la situación. Para aumentar nuestras posibilidades de éxito, necesitamos conocer los detalles individuales de la propuesta para poder discutir cada caso con conocimiento de causa.

Si os vierais afectados por estos casos, os pedimos que os pongáis en contacto con nosotros. Queremos también recordaros que podéis solicitar la presencia de un representante sindical de CCOO en la reunión, como apoyo y asesoría.

PRESTACIÓN DE INGRESOS MÍNIMOS PARA 2 MILLONES DE PERSONAS. INICIATIVA LEGISLATIVA POPULAR (ILP)



CCOO y UGT ha iniciado la campaña de recogida de firmas en apoyo a la Iniciativa Legislativa Popular (ILP), promovida por ambos sindicatos, que reclama el establecimiento de una PRESTACIÓN DE INGRESOS MÍNIMOS O RENTA MÍNIMA en todo el Estado, de 426 euros mensuales, para las personas demandantes de empleo que no perciban ingresos o tengan ingresos inferiores en cómputo anual al 75% del SMI.

Con la Prestación de Ingresos Mínimos se pretende ampliar la protección social a 2,1 millones de personas y cubrir la carencia extrema, la pobreza y la exclusión social que se ha visto agravada durante la crisis por la brutal hemorragia de recortes sociales, aumento del paro, desigualdad y pobreza que han provocado los Presupuestos Generales del Estado desde 2012.

Lleva tu firma al Congreso. A por las 500.000 firmas.

¿CONOCES LOS PLANES INDIVIDUALES DE FORMACIÓN (PIF)?

¿QUÉ ES UN PERMISO INDIVIDUAL DE FORMACIÓN? Es un permiso de hasta 200 horas por año o curso académico, del que puede disponer un trabajador o trabajadora asalariado para su formación, previa autorización de la empresa.

¿PARA QUÉ ACCIONES FORMATIVAS SE PUEDE PEDIR UN PIF? La formación para la que se puede solicitar Permisos

Individuales debe estar reconocida mediante una titulación u otra acreditación oficial, incluidos los títulos de formación profesional y los certificados de profesionalidad. También está prevista su utilización para el acceso a los procesos de reconocimiento de las competencias y cualificaciones profesionales.

¿CÓMO SE SOLICITA? Mediante la

presentación del impreso de solicitud a la empresa, pudiéndose disfrutar una vez que ésta lo autoriza y lo comunica a la Fundación Tripartita.

Toda la información en la Guía PIF <http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/9/o25329.pdf>

