

## Sección Sindical de CC.OO en INDRA

Febrero 2010

### CONTENIDO

- 1º Supresión de la reducción de 400 euros en la retención a cuenta del IRPF.
- 2º Armonización, sin avances en las condiciones laborales.
- 3º Calendario laboral 2010: cuidado con las vacaciones.
- 4º En defensa del empleo en Indra.
- 5º Conoce tu convenio: los permisos.

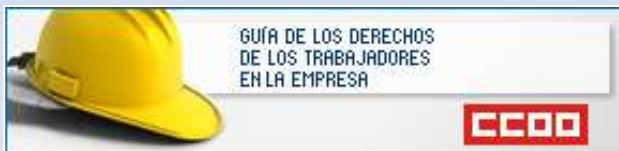
Compañer@s:

Os presentamos el boletín informativo editado por la Sección Sindical de CC.OO en INDRA, con la colaboración de nuestros compañeros de: Andalucía, Cataluña, Castilla La Mancha, Euskadi, Galicia, Madrid y Valencia.

Esperamos que los temas que tratamos sean de vuestro interés y quedamos a vuestra disposición para cuantas consultas nos queráis realizar en:

E-mail : [ccooindra@comfia.ccoo.es](mailto:ccooindra@comfia.ccoo.es)

Web: [www.comfia.net/indra](http://www.comfia.net/indra)



## Sección Sindical de CC.OO en INDRA

Febrero 2010

### CONTENIDO

- 1º **Supresión de la reducción de 400 euros en la retención a cuenta del IRPF.**
- 2º Armonización, sin avances en las condiciones laborales.
- 3º Calendario laboral 2010: cuidado con las vacaciones.
- 4º En defensa del empleo en Indra.
- 5º Conoce tu convenio: los permisos.

Ir a [pág. principal](#)



### SUPRESIÓN DE LA REDUCCIÓN DE 400 EUROS EN LA RETENCIÓN A CUENTA DEL IRPF

Como os habréis podido percatar, en la nómina correspondiente al mes de enero de este año, se ha producido un decremento de la cuantía percibida, que se ha debido a la supresión de la reducción de 400 euros de la cuota a ingresar a Hacienda y que se venía percibiendo mensualmente mediante una reducción de la retención a cuenta del IRPF de la nómina.

Esta reducción, que empezó a aplicarse en el año 2008 con la aprobación del Real Decreto 861/2008, de 23 de mayo, pretendía impulsar el consumo y aliviar el encarecimiento de las hipotecas y la inflación. Pero como consecuencia de los efectos tan drásticos que la crisis ha provocado durante el pasado año, se ha producido el resultado contrario: el consumo ha caído sensiblemente, la cuota mensual de las hipotecas se ha reducido por la bajada de los tipos de interés del BCE, pero muchas familias no han podido hacer frente al pago de las mismas por la pérdida del empleo y finalmente, la inflación ha alcanzado mínimos históricos. Por lo tanto, por una parte no se ha conseguido el objetivo que se perseguía con esta mejora en los ingresos de los contribuyentes y en cambio, su supresión coincide ahora con un incremento de impuestos indirectos y una propuesta de contención salarial injustificadamente asociada a la baja inflación, redundando todo esto en una nueva pérdida de poder adquisitivo.

Como gesto de responsabilidad social hacia sus trabajadores/as, Indra debería corresponderles con una compensación económica equivalente para evitar que se produzca una disminución real en sus ingresos, esfuerzo que puede permitirse como consecuencia de haber alcanzado durante el ejercicio 2009 los resultados previstos.

Consideramos que no es ético recurrir al talento y a la capacidad de los profesionales de esta Compañía para alcanzar los objetivos de crecimiento fijados para este año, si no va acompañado de un compromiso retributivo que lo incentive (impidiendo como mínimo el deterioro de los salarios), del mismo modo que se incentiva la inversión mediante el anuncio realizado por la Compañía de "mantener unos niveles atractivos de retribución a sus accionistas" para el presente año.

## Sección Sindical de CC.OO en INDRA

Febrero 2010

### CONTENIDO

- 1º Supresión de la reducción de 400 euros en la retención a cuenta del IRPF.
- 2º **Armonización, sin avances en las condiciones laborales.**
- 3º Calendario laboral 2010: cuidado con las vacaciones.
- 4º En defensa del empleo en Indra.
- 5º Conoce tu convenio: los permisos.

[Ir a pág. principal](#)

### ARMONIZACIÓN, SIN AVANCES EN LAS CONDICIONES LABORALES

Desde la última reunión de la mesa negociadora convocada por la dirección para discutir un acuerdo de armonización de condiciones laborales, no hemos vuelto a ser convocados. Esperamos que en los próximos días la dirección convoque a la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) para continuar con el proceso de negociación comenzado en octubre del pasado año.

A la espera de esta convocatoria, queremos insistir en la posición de Comisiones Obreras respecto a la importancia de que cualquier cambio de condiciones laborales se realice a través de una negociación con la RLT que finalice en un acuerdo colectivo donde se armonicen en lo posible esas condiciones, sin que suponga el empeoramiento de las disfrutadas en Indra Sistemas por los distintos colectivos de trabajadores, que favorezca la conciliación de la vida familiar y laboral mejorando la flexibilidad de entrada/salida, que acumule el tiempo libre en días de libre disposición y en jornada reducida en verano y que tenga el objetivo de disminuir el número anual de horas trabajadas por debajo de las 1800 horas que marca actualmente el convenio de Consultoría, y que aplica a algunos colectivos de trabajadores.

Creemos importante que esta armonización de condiciones se realice mediante un acuerdo colectivo con la RLT, evitando la llamada 'negociación individual' (cartas individuales aceptando el cambio de condiciones) con cada trabajador, donde las presiones sobre el trabajador y su reducido poder de negociación con la empresa impondría un cambio de condiciones más desfavorable.



## Sección Sindical de CC.OO en INDRA

Febrero 2010

### CONTENIDO

- 1º Supresión de la reducción de 400 euros en la retención a cuenta del IRPF.
- 2º Armonización, sin avances en las condiciones laborales.
- 3º **Calendario laboral 2010: cuidado con las vacaciones.**
- 4º En defensa del empleo en Indra.
- 5º Conoce tu convenio: los permisos.

Ir a pág. principal



### CALENDARIOS LABORALES 2010: CUIDADO CON LAS VACACIONES

A finales de diciembre recibimos de la dirección los calendarios laborales que aplicarían durante el año 2010 a los distintos colectivos de trabajadores (en función de su procedencia) en cada centro de trabajo. No hemos encontrado demasiadas novedades frente a las del año pasado, sin embargo hemos detectado un problema que afectaría a algunos colectivos que disfrutaban de jornada de verano.

Recordad que el número **máximo** anual de horas trabajadas por estos colectivos está marcado por el convenio de Consultoría en 1800 horas. Sin embargo, si un trabajador disfruta del total o la mayoría de sus vacaciones coincidiendo con la jornada reducida de verano, al final del año podría haber realizado más de las 1800 que marca la ley. Este incumplimiento del número máximo de horas marcado por el convenio debe ser denunciado cuando se produzca. A finales de año los trabajadores que hubieran realizado más de 1800 horas, porque la empresa les haya pedido que disfrutaran sus vacaciones durante la jornada de verano, podrían reclamar el pago de ese exceso como si fueran horas extras.

En cualquier caso, Comisiones Obreras cree que los calendarios anuales deberían haberse realizado teniendo en cuenta que la mayoría de vosotros, los trabajadores, disfrutáis en verano de vuestras vacaciones, y de forma que esto se pudiera realizar sin exceder ese máximo de 1800 horas anuales.

Nos ponemos a disposición de los trabajadores de estos colectivos en caso de recibir algún tipo de indicación o presión para que disfruten sus vacaciones durante la jornada de verano, a menos que se garantice por escrito el pago como horas extras del exceso de horario realizado a fin de año.

Deseamos desde luego que todos vosotros podáis tomaros las vacaciones cuando queráis sin que ello signifique que en caso de tomarlas en jornada de verano se incumpla el convenio y se sobrepase el máximo número de horas anuales. Y esperamos que la próxima vez la empresa utilice criterios más racionales y justos para confeccionar los calendarios laborales.



## Sección Sindical de CC.OO en INDRA

Febrero 2010

### CONTENIDO

- 1º Supresión de la reducción de 400 euros en la retención a cuenta del IRPF.
- 2º Armonización, sin avances en las condiciones laborales.
- 3º Calendario laboral 2010: cuidado con las vacaciones.
- 4º En defensa del empleo en Indra.
- 5º Conoce tu convenio: los permisos.

[Ir a pág. principal](#)



### EN DEFENSA DEL EMPLEO EN INDRA

Como ya habíamos comunicado, en las últimas semanas hemos tenido conocimiento de numerosos despidos improcedentes en Indra Sistemas, que están afectando a trabajadores de un perfil similar (equipo de gestión con varios años de antigüedad en la empresa), en prácticamente todos los centros de trabajo de la empresa. Estas rescisiones de contrato se están haciendo como 'improcedentes', con una indemnización de 45 días por año trabajado.

En el comunicado emitido hace algunos días informamos que la empresa ha realizado estos despidos sin informar a la representación legal de los trabajadores (RLT), por lo que solicitamos de forma urgente a la dirección una reunión donde suministrara más información y una justificación sobre su motivación. La dirección rechazó en esa reunión la existencia de ningún plan de despidos y atribuyó los detectados a la 'dinámica normal' de la empresa.

La empresa se ha negado a darnos los datos globales de despidos en Indra Sistemas, por lo que desconocemos el número total de trabajadores afectados. Por otro lado, a los afectados con los que hemos contactado afirman que en las reuniones donde se comunicó su despido se les hizo saber que no había descontento específico con su trabajo, y que eran despedidos dentro de un plan que afectaba a muchos más trabajadores.

La posición de CC.OO. ante cualquier proceso colectivo de despidos es clara:

- Los despidos colectivos deben negociarse, como marca la ley, con la representación legal de los trabajadores. Dada la falta de información no podemos saber si el número de trabajadores afectados excede el límite marcado por la ley para incoar un Expediente de Regulación de Empleo (ERE), pero independientemente de ese límite, en un proceso de despidos como el actual la empresa debería informar y negociar con la RLT el número de afectados y las condiciones en que se realizan estos despidos.
- Es preciso justificar las causas que obligan a llevar a cabo un proceso de despidos masivos. En estos momentos, entendemos que no hay motivos organizativos ni económicos (de acuerdo con los resultados publicados por la empresa) para llevar a cabo este tipo de procesos.
- Si fuera preciso llevar a cabo un proceso de estas características, es importante garantizar que el impacto sobre los trabajadores es pequeño, minimizando el número de despidos, garantizando la adscripción voluntaria por parte de los trabajadores, y con medidas de menor impacto, como prejubilaciones, etc.

[Sigue >>>](#)



## Sección Sindical de CC.OO en INDRA

Febrero 2010

### CONTENIDO

- 1º Supresión de la reducción de 400 euros en la retención a cuenta del IRPF.
- 2º Armonización, sin avances en las condiciones laborales.
- 3º Calendario laboral 2010: cuidado con las vacaciones.
- 4º En defensa del empleo en Indra.
- 5º Conoce tu convenio: los permisos.

Ir a pág. principal

### EN DEFENSA DEL EMPLEO EN INDRA

En cualquier caso, y a la vista de los resultados económicos de la empresa, creemos que no se dan las condiciones para llevar a cabo procesos de despido masivos. Si la dirección desea iniciar un proceso en ese sentido, debe negociar con la RLT el impacto y las condiciones en que se realizan, justificando el número de despidos, garantizando la voluntariedad de los trabajadores afectados y ofreciendo una compensación económica adecuada, que dados los resultados económicos de la empresa no puede limitarse a los 45 días por año trabajado que está ofreciendo la empresa.

En los últimos meses COMFIA-CC.OO. ha negociado varios Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) en empresas del sector, donde se han alcanzado acuerdos que garantizaban la voluntariedad de las rescisiones de contrato y las prejubilaciones, y se acordaban indemnizaciones por encima de los 45 días por año trabajado. Creemos que ésta es la forma de enfocar procesos de despidos colectivos y estaremos atentos para que cualquier proceso similar en Indra se desarrolle de esta forma.

Os pedimos que nos informéis de cualquier caso de despido que pueda tener lugar en vuestros departamentos y centros de trabajo, y nos ponemos a disposición de todos los afectados, para poder asesorarles y apoyarles en la defensa de sus derechos.



## Sección Sindical de CC.OO en INDRA

Febrero 2010

### CONTENIDO

- 1º Supresión de la reducción de 400 euros en la retención a cuenta del IRPF.
- 2º Armonización, sin avances en las condiciones laborales.
- 3º Calendario laboral 2010: cuidado con las vacaciones
- 4º En defensa del empleo en Indra.
- 5º **Conoce tu convenio: los permisos.**

Ir a pág. principal

### CONOCE TU CONVENIO : LOS PERMISOS

¿Conocemos bien lo que dice nuestro convenio? ¿Sabemos cómo se fijan las vacaciones, las funciones de nuestra categoría o cómo se compensan las horas extras? Este mes trataremos los permisos retribuidos.

Cabe destacar que por lo general no se conceden permisos para visita médica, excepto en el Convenio de Oficinas y Despachos de Catalunya, donde hay 12 horas anuales retribuidas y el resto del tiempo indispensable no retribuido, y en Oficinas y Despachos de Valencia, donde se concede el tiempo indispensable si se justifica.

Tampoco se conceden días de asuntos propios excepto en Oficinas y Despachos de A Coruña, que se da el tiempo indispensable si se justifica, y el de Oficinas y Despachos de Málaga, donde hay 6 días de asuntos propios al año.

La siguiente tabla muestra una comparativa entre el mínimo que marca el Estatuto de los Trabajadores y lo que aportan algunos de los convenios que más aplican en Indra.

[Consulta tus permisos en la tabla adjunta:](#)



Convenio	Matrimonio	Nacimientos	Enfermedad de familiar	Fallecimiento de familiar	Traslado de domicilio
Estatuto Trabajadores	15 días	2 días 4 días si hay desplazamiento	2 días 4 días si hay desplazamiento	2 días 4 días si hay desplazamiento	1 día
TIC (Consultoría)			2 días hasta segundo grado 4 días a más de 200 kms	4 días por cónyuge, padres o hijos	
Oficinas y Despachos A Coruña	1 día por boda de familiar de primer grado	4 días. Si no incluye 2 días hábiles, incluirlos	2 días 4 días fuera de Galicia 6 días fuera de España	Padres, suegros, hijos y hermanos: ·5 días ·8 días fuera de Galicia ·10 días fuera de España Abuelos, tíos, tíos políticos y cuñados: ·2 días ·3 días fuera de Galicia	2 días
OyD Alicante		2 días 3 días a más de 100 kms	3 días primer grado	4 días por primer grado 7 días a más de 100 kms 2 días por segundo grado	
OyD Asturias	20 días 1 día por boda de hijo	3 días laborables, ampliables por gravedad	3 días por cónyuge, padres, padres políticos, hijos e hijos políticos	5 días hasta segundo grado 3 días por hermanos políticos	
OyD Baleares			2 días hasta segundo grado 4 días con desplazamiento		
OyD Bizkaia		2 días 4 días a más de 200 kms	2 días hasta segundo grado 4 días a más de 200 kms		
OyD Cádiz	18 días	4 días naturales (6 fuera provincia) 5 días naturales con intervención (7 fuera provincia)	3 días para padres, cónyuge e hijos con hospitalización (5 fuera provincia) 1 día para padres, cónyuge e hijos con intervención (3 fuera provincia) 2 días hasta segundo grado (4 fuera provincia)	5 días primer grado (7 fuera provincia) 2 días segundo grado (4 fuera provincia)	2 días (4 fuera provincia)



Convenio	Matrimonio	Nacimientos	Enfermedad de familiar	Fallecimiento de familiar	Traslado de domicilio
OyD Catalunya			2 días 4 días con desplazamiento 12 horas anuales para acompañar a descendientes y ascendientes	2 días 4 días si desplazamiento	
OyD Las Palmas		3 días	5 días por intervención de cónyuge, padre e hijos 2 días por enfermedad grave de cónyuge, padre e hijos	4 días en primer grado 3 días para hermanos, abuelos y nietos 2 días para cuñados y tíos 1 día para sobrinos y primos	
OyD Madrid OyD Málaga	1 día por boda de familiar de primer grado	3 días	3 días hasta segundo grado 4 días a más de 200 kms	4 días primer grado y hermanos 5 a más de 200 kms	2 día
OyD Murcia OyD Sevilla	Una paga de salario base más pluses o incentivos 1 día por boda de hijo	2 días 4 días si hay cesárea o riesgo	2 días naturales hasta segundo grado	3 días hasta segundo grado	1 día laboral
OyD Valencia	1 día por boda de familiar hasta 2º grado 1 día por divorcio	3 días 5 días a más de 100 kms	3 días hasta segundo grado	5 días primer grado 3 días segundo grado Ampliables 2 días a más de 100 kms	2 días (bianual), es decir, 2 días cada 6 meses
OyD Zaragoza				7 días por cónyuge 1 día hasta segundo grado, más de 100 kms	

<<< anterior