

Alcobendas, 2 de diciembre de 2020

De conformidad con lo previsto en el artículo 227 del Texto Refundido de la Ley del Mercado de Valores y normativa de desarrollo, por la presente Indra hace público el siguiente comunicado relacionado con el de fecha 19 de noviembre de 2020 (número de registro 5820)

OTRA INFORMACION RELEVANTE

Con fecha de hoy Indra, y una amplia mayoría de la representación legal de los trabajadores han alcanzado un acuerdo que pone fin al proceso de consultas del procedimiento de reorganización laboral iniciado el pasado 6 de noviembre.

Dicho acuerdo supone la sustitución del proceso de despido colectivo por un plan de prejubilaciones y bajas incentivadas siempre y cuando se alcance, al menos, el 75% del número máximo de aquellas. De no alcanzarse este objetivo, Indra se reserva la facultad de promover un nuevo proceso de despido colectivo.

Estas medidas forman parte de un conjunto más amplio de actuaciones cuyas finalidades y principales líneas de actuación se detallan en la nota de prensa adjunta.

Lo que se hace público a los efectos oportunos.

Javier Lázaro
Director General Corporativo, CFO

INDRA SISTEMAS Y LOS SINDICATOS ALCANZAN UN ACUERDO SOBRE EL PROCEDIMIENTO DE REORGANIZACIÓN LABORAL

Madrid, 2 de diciembre de 2020.- Indra Sistemas, compañía que engloba sus negocios de Transporte, Defensa y Seguridad y Tráfico Aéreo de Indra, y una amplia mayoría de la representación legal de los trabajadores han alcanzado un acuerdo que pone fin al proceso de consultas del procedimiento de reorganización laboral iniciado el pasado 6 de noviembre.

Durante las negociaciones celebradas en estas últimas semanas, ambas partes han intercambiado propuestas y han debatido sobre las causas motivadoras del proceso de reestructuración. Finalmente, han llegado a un acuerdo para evitar la aplicación de medidas traumáticas que tengan un impacto negativo relevante sobre el empleo y sobre la estabilidad de la compañía en un momento de crisis como el actual, en el que es preciso reforzar y optimizar los recursos disponibles, pero también fortalecer la formación y recualificación de los empleados de la empresa.

El acuerdo supone que Indra Sistemas sustituye el proceso de despido colectivo iniciado el pasado 6 de noviembre por un plan de prejubilaciones y bajas incentivadas, que también le permitirá alcanzar los objetivos de reducción y ajuste de plantilla planteados por la compañía con el objetivo de mejorar su competitividad. El número máximo de empleados afectados será de 220, de los que hasta un máximo de 135 estarán afectados por la propuesta de prejubilación y hasta un número máximo de 85 por la medida de baja incentivada. El acceso a la prejubilación y a la baja indemnizada es voluntario, tanto para la empresa como para el trabajador.

Si no se alcanzara al menos el 75% del número máximo de prejubilaciones y bajas incentivadas previstas, Indra Sistemas se reserva la facultad de promover un nuevo proceso de despido colectivo para la consecución de los objetivos señalados, que considera imprescindibles.

Adicionalmente, ambas partes desarrollarán un acuerdo marco laboral de tres años de vigencia (2021-2023) para consolidar el camino ya iniciado de construir unas relaciones laborales fluidas entre la Dirección de la compañía y las representaciones sindicales presentes en la misma. Para ello se crea una comisión de seguimiento para garantizar el cumplimiento de lo pactado.

El pasado 19 de noviembre Indra Soluciones Tecnológicas de la Información (ISTI), compañía que engloba sus negocios de Tecnologías de la Información de Indra, alcanzó un acuerdo con una amplia mayoría de la representación legal de los trabajadores sobre su reorganización laboral.

Los acuerdos para la transformación de la plantilla de Indra Sistemas y de ISTI son parte de un plan de acciones anunciado por Indra el pasado mes de julio para superar las dificultades generadas por los cambios estructurales de los sectores donde tiene presencia el negocio de ISTI y de Indra Sistemas, adaptarse a las nuevas condiciones de mercado y de demanda, eliminar ineficiencias y mejorar su competitividad.

Este plan general de acción tiene como ejes la eficiencia en costes y la priorización de las inversiones y los recursos, y se basa en la gestión proactiva de la nueva demanda, el impulso de los ingresos, el aprovechamiento de sus capacidades tecnológicas y la aceleración de la transformación de sus operaciones. Entre sus principales líneas de acción destaca la reducción de costes de no personal, la mejora de los procesos internos y nuevos modelos de trabajo, reorientar la inversión en CAPEX y ajustes de balance, junto a la transformación de la plantilla.