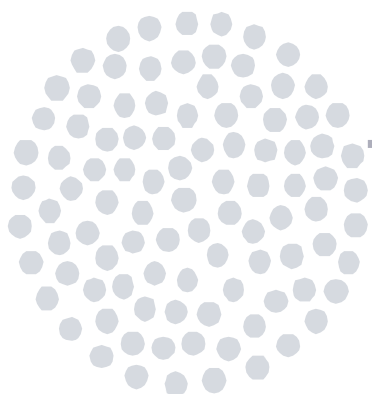


*Con motivo del proceso de integración societaria, a partir del 1 de Octubre de 2007 las presentes "Condiciones Laborales Generales de Indra Sistemas, S.A." quedan sin efecto, y serán aplicables exclusivamente al personal incorporado a Indra Sistemas, S.A. antes de dicha fecha, a título individual.*



## Condiciones Laborales Generales

---

Indra Sistemas, S.A.

---

Relaciones Laborales

---

## Índice

I.	Introducción .....	2
II.	Jornada Anual y Horario .....	2
III.	Vacaciones .....	3
IV.	Estructura Salarial .....	3
V.	Complemento de Antigüedad .....	3
VI.	Seguro de Vida y Accidentes .....	3
VII.	Complemento de Incapacidad Temporal y Maternidad .....	4
VIII.	Ayuda a Disminuidos .....	4
IX.	Licencias Retribuidas .....	5
X.	Licencias No Retribuidas .....	6
XI.	Préstamos .....	7
XII.	Movilidad Geográfica .....	7

## I. Introducción

Las condiciones laborales recogidas en este documento, son de aplicación exclusivamente y a título individual, a todos los empleados cuya fecha de incorporación a Indra Sistemas, S.A. fuera anterior al 1 de octubre de 2007

El documento incluye una descripción somera de una serie de temas, por ello en algunas secciones te indicamos cómo puedes ampliarla a través de la Indraweb.

Asimismo, en caso de que necesites o desees mayores detalles de los puntos aquí tratados, puedes acudir a tu jefe inmediato y, si es preciso y lo consideras oportuno, a la Dirección de Recursos Humanos.

## II. Jornada Anual y Horario

En Indra Sistemas la Jornada Anual Efectiva es de 1.742 horas, que se trabajan mayoritariamente de acuerdo con el siguiente horario laboral:

	<b>De Lunes a Jueves</b>	<b>Entrada: 08:30 a 09:30h. Salida: 18:00 a 19:30h.</b>
	<b>Tiempo de Comida</b>	<b>Entre 13:30 a 16:00h. (Entre 1 y 1,5 horas)</b>
	<b>Viernes</b>	<b>Entrada: 08:30 a 09:30h. Salida: 14:30 a 15:30h.</b>

Los Centros de Torrejón, San Fernando y Aranjuez tienen horarios específicos para dichos Centros.

### **III. Vacaciones**

En Indra Sistemas contamos con 22 días laborables de vacaciones. Con carácter general debemos disfrutar la mayor parte de nuestras vacaciones durante la temporada estival.

Asimismo, por razones de planificación, en caso de disfrutar las vacaciones del año en diferentes momentos, no deberán dividirse en más de tres bloques.

Además de estos días disponemos de entre 7 y 8 días de libre disposición, según el calendario de cada año, que se disfrutan de acuerdo con las preferencias del empleado y en función de las necesidades de la Empresa.

### **IV. Estructura Salarial**

La Estructura Salarial que tenemos en Indra Sistemas es la establecida en el Convenio Colectivo de la Industria del Metal, con carácter de mínimo, ya que la retribución fija total se establece en función del valor del rol y por el grado en que dicho rol contribuye a los resultados de la Compañía.

### **V. Complemento de Antigüedad**

Los empleados de Indra Sistemas tenemos un complemento de Antigüedad que se computa por quinquenios, según establece el Convenio Colectivo del Sector del Metal.

### **VI. Seguro de Vida y Accidentes**

Todos los empleados de Indra contamos con una póliza de Seguro de Vida y Accidentes suscrita por Indra Sistemas, S.A.,

cuyo capital es el importe de la retribución bruta anual redondeada por exceso a 3.005 Euros.

Las prestaciones de dicho seguro son las siguientes:

- Fallecimiento o Invalidez permanente absoluta: Capital asegurado.
- Fallecimiento por accidente: Dos veces el capital asegurado.
- Fallecimiento por accidente de circulación: Tres veces el capital asegurado.

## VII. Complemento de Incapacidad Temporal y Maternidad

En caso de que el empleado se encuentre en situación de Incapacidad Temporal, definida por la Ley General de la Seguridad Social y Maternidad, Indra complementará la prestación actual de la Seguridad Social, desde el primer día de la baja hasta el 100% de la retribución fija del empleado. En caso de que Indra desee conocer con precisión el estado de salud de personas con incapacidad temporal, puede requerir al empleado para que sea examinado por un facultativo.

De ser así, es necesario que el empleado acepte dicho examen para seguir percibiendo el complemento.

## VIII. Ayuda a Disminuidos

Aquellos empleados que tengan hijos a su cargo, con capacidad disminuida, reconocida oficialmente por la Seguridad Social u organismo oficial equivalente del que perciba la

correspondiente prestación, percibirán la cantidad de 72 Euros mensuales.

## IX. Licencias Retribuidas

En esta sección te detallamos las situaciones más comunes que se pueden presentar en horario de trabajo y el modo de retribuir las.

### Supuestos:

- **Traslado de domicilio habitual.** Un día.
- **Matrimonio.** Quince días naturales, de los que cinco podrán ser disfrutados antes de la celebración.
- **Matrimonio de hijos, hermanos o padres, por consanguinidad.** Un día natural para Madrid y provincias limítrofes, ampliables en dos días o más en otros supuestos de desplazamientos, siendo aquel el de la celebración.
- **Nacimiento de hijo.** Tres días laborables, ampliable en un día más en caso de necesidad de desplazamiento.
- **Enfermedad grave, debidamente acreditada o fallecimiento de cónyuge, así como de hijos, hermanos, padres, nietos y abuelos de uno y otro cónyuge.** Tres días naturales, ampliables en dos días más en caso de necesidad de desplazamiento.
- **Por lactancia de un hijo menor de nueve meses.** Los empleados tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal de una hora con la misma finalidad o el disfrute mensual de una jornada. Este permiso podrá ser

disfrutado indistintamente por la madre y el padre, en caso de que ambos trabajen.

- **Incapacidad Temporal durante el periodo de vacaciones.** No se computará como periodo vacacional el tiempo que, durante el mismo, se pase en situación de incapacidad temporal, ya sea por maternidad o por cualquier otra causa, que implique ingreso en clínica, no pudiéndose reclamar el disfrute de las vacaciones restantes después de transcurrido el 31 de diciembre.
- **Acompañamiento al médico a los hijos menores de 14 años, hijos minusválidos físicos o psíquicos sin límite de edad o cónyuge.** El empleado podrá ausentarse, por el tiempo indispensable, siempre justificando hora de la visita médica, nombre y firma del médico visitado.
- **Exámenes de Educación General Básica, Bachiller, Formación Profesional, COU o estudios universitarios.** Se concederán diez permisos anuales de jornada completa con su debida justificación o veinte medias jornadas.
- **Asistencia a consulta del médico de cabecera o especialista de la Seguridad Social cuando coincida el horario de consulta con el del trabajo.** El empleado podrá ausentarse por el tiempo imprescindible, en otros supuestos se planteará a la Dirección de Recursos Humanos de cada Centro de Trabajo que resolverá de acuerdo con el Servicio Médico.

## X. Licencias No Retribuidas

Si tienes más de un año de antigüedad en la Empresa y lo necesitas, podrás solicitar permiso sin sueldo hasta un máximo de tres meses. El disfrute de este permiso estará supeditado a la aceptación por parte de la Empresa.

## XI. Préstamos

Si por circunstancias especiales, algún empleado de Indra, se viera en la necesidad de solicitar un préstamo y su concesión sería en las siguientes condiciones:

- **Importe máximo:** 6.000 Euros
- **Periodo máximo de Amortización:** 24 meses
- **Interés máximo:** Interés legal del dinero más 0,5%

La normativa que regula la concesión de los préstamos, te será facilitada por la Dirección de Recursos Humanos.

## XII. Movilidad Geográfica

Como consecuencia de nuestro negocio, en Indra tenemos una frecuente y variada necesidad de desplazamientos que te detallamos en esta sección y que siempre estarán sujetos a las condiciones expresadas en este documento. De surgir alguna circunstancia no prevista, se aplicaría la legislación vigente en esta materia.

En el siguiente esquema quedan recogidos los diferentes tipos de desplazamientos que hemos definido y, a continuación, las condiciones concretas que aplican en cada caso:



## ***1. Traslados***

Cuando sea preciso que un empleado se traslade, con carácter indefinido, a trabajar en otro Centro y esto le exija cambio de residencia, se aplicarán las condiciones que establezca la ley en ese momento.

La compensación por traslados indefinidos, que exijan cambio de residencia, será acordada con el empleado.

## ***2. Desplazamientos temporales***

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus empleados.

Estos desplazamientos temporales pueden estar acompañados de diferentes circunstancias, por lo que a continuación se definen las condiciones establecidas para cada caso.

### ***2.1. Los desplazamientos de Larga Duración***

Serán aquellos que conlleven la prestación de servicios por un tiempo determinado superior a 1 año fuera de su Centro de trabajo, que exija cambio de residencia y que inicialmente no hubiese sido contratado para ese lugar de trabajo.

En estos casos la comunicación de desplazamiento se efectuará por escrito, haciendo constar la previsión de la duración del mismo y con una antelación mínima de 30 días.

### 2.1.1. Dentro del territorio nacional

En caso de que estos desplazamientos se produzcan dentro del territorio nacional, las condiciones de aplicación serán las siguientes:

- **Descansos adicionales y gastos derivados.** Salvo pacto individual distinto al aquí expresado, el personal desplazado tendrá derecho a un permiso de 4 días laborables en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa o desplazar a su familia al lugar de destino, siendo a cargo de la Empresa los gastos de viaje de él, su familia y enseres.
- **Diets.** Los empleados en esta situación percibirán una dieta diaria de acuerdo con la siguiente tabla:

Primer año	Precio/Día	Segundo año	Precio/Día
1 <sup>er</sup> Mes	<b>68,93€</b>	Del 1 <sup>º</sup> al 4 <sup>º</sup> mes	<b>50,65€</b>
2 <sup>º</sup> Mes	<b>60,97€</b>	Del 5 <sup>º</sup> al 8 <sup>º</sup> mes	<b>39,40€</b>
Del 3 <sup>º</sup> al 12 <sup>º</sup> mes	<b>56,28€</b>	Del 9 <sup>º</sup> al 12 <sup>º</sup> mes	<b>28,14€</b>
Tercer año	Precio/Día	Cuarto año y ss	Precio/Día
	<b>26,73€</b>		<b>22,51€</b>

- **Vacaciones anuales.** El personal desplazado, podrá optar por dejar una semana de sus vacaciones para disfrutarlas en Navidad, salvo por imposibilidad derivada del trabajo.
- **Compensación del transporte.** La Compañía abonará, salvo mejor acuerdo, el transporte público entre el lugar de alojamiento y el de trabajo, si entre ambos hay una distancia superior a 15' caminando.

### *2.1.2. En el extranjero*

Las condiciones de los desplazamientos al extranjero, por periodos largos (superiores a 1 año), serán las definidas en cada momento en la Política de Asignaciones Internacionales.

Para obtener información más detallada puedes acudir a la Dirección de Recursos Humanos.

### *2.2. Los desplazamientos de Corta Duración*

Serán aquellos que conlleven la prestación de servicios por un tiempo determinado igual o inferior a 1 año, fuera de su Centro de Trabajo, que exija cambio de residencia o exija pernoctar fuera del domicilio habitual y que inicialmente no hubiese sido contratado para ese lugar de trabajo.

La comunicación de desplazamiento se efectuará por escrito, haciendo constar la previsión de la duración del mismo y con una antelación mínima de 48 horas, salvo en circunstancias excepcionales. Cuando el desplazamiento sea igual o superior a un mes, la comunicación deberá hacerse con una semana de antelación.

Descansos adicionales y gastos derivados. Salvo pacto individual distinto al aquí expresado, el personal desplazado tendrá derecho a un permiso de 4 días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa.

### 2.2.1. Dentro del territorio nacional

En caso de que estos desplazamientos se realicen dentro del territorio nacional, el empleado podrá optar por una de las tres modalidades siguientes:

- **Primera:** Una dieta diaria en la cuantía indicada en la siguiente tabla:

1er Intervalo de 30 días:.....	68,93€/día
2º Intervalo de 30 días:.....	60,97€/día
A partir de 61 días: .....	56,28€/día

Si se hace una sola comida fuera, el día de regreso, se percibirá 1/3 de la dieta diaria.

- **Segunda:** Hasta un máximo de dos meses la Empresa abonará los gastos de alojamiento y desayuno en hotel de tres estrellas o similar, así como el gasto del lavado de ropa cuando se haga necesario, y una llamada de teléfono a la semana al domicilio. Diariamente percibirá además, 2/3 de las cantidades especificadas en cada intervalo del punto anterior, en cada momento, en concepto de dieta completa de manutención, que deberá justificarse para que no esté sujeta a retención.
- **Tercera:** Hasta un máximo de 30 días la Empresa corre con los gastos de manutención y alojamiento que deberán justificarse. En este caso la selección de los hoteles y el nivel del restaurante será aprobada por la Empresa. Abono en las tres modalidades, salvo mejor acuerdo, del transporte público entre el lugar de alojamiento y el de trabajo, si entre ambos hay una distancia superior a 15' caminando.

- **Circunstancias excepcionales:** En circunstancias excepcionales en la que debido a la concurrencia de condiciones específicas, de zona turística, estacionalidad, etc., sea claramente demostrable por los hechos, que las dietas indicadas no permiten al desplazado cubrir sus gastos de alojamiento y manutención, la Empresa modificará la cuantía de dicha dieta de forma excepcional y para este caso específico, en base al estudio económico que se realice. En cualquiera de las tres modalidades anteriores, la Empresa proporcionará el billete de transporte o autorización para utilizar vehículo propio.

### *2.2.2. En el extranjero*

Las condiciones de los desplazamientos al extranjero, por periodos igual o inferior a 1 año, serán las definidas en cada momento en la Política de Asignaciones Internacionales.

Para obtener información más detallada puedes acudir a la Dirección de Recursos Humanos.

## *3. Otros supuestos de cambio de lugar de la prestación de servicios que no exijan pernoctar*

### *Prestación de Servicios en Clientes*

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, la Empresa podrá destinar a sus empleados a lugar distinto del Centro de trabajo habitual, con carácter temporal, que no exija pernoctar fuera de su domicilio habitual. No se incluye en este apartado los desplazamientos entre Centros de Trabajo. El horario de trabajo y calendario será el del lugar de la prestación del servicio, respetándose en todo caso, el tope de jornada anual del empleado.

En este caso, la Empresa abonará por jornada trabajada los kilómetros que correspondan, a contar desde un radio de 10 Kms. del Centro de Trabajo habitual hasta el lugar de destino. En el supuesto que el empleado tenga derecho a comida o tickets restaurante, la Empresa proporcionará las mismas condiciones o subsidiariamente 5,71€ para ayuda de comida.

### *Salidas del Centro de Trabajo al domicilio del Cliente, Organismos, Instituciones, etc.*

La Empresa abonará el importe del transporte público o los kilómetros que correspondan desde el Centro de Trabajo hasta el lugar de destino, salvo que la Empresa proporcione el medio de transporte.

- ▶ La comida, si así lo requiere la salida efectuada, se regirá para todos los empleados, tengan o no derecho a comida o tickets restaurante, por las modalidades siguientes: abono de los gastos de comida con presentación de factura, tickets restaurante o subsidiariamente 16,23 Euros.

### *Kilometraje*

El precio del kilómetro queda fijado en 0,2134 €/km.

### *Impuestos*

Las cantidades resultantes a abonar en todos los supuestos de movilidad geográfica, estarán sujetas a los impuestos que en cada momento correspondan y serán a cargo del empleado.