



PERDIDA DE PODER ADQUISITIVO (NOS BAJAN EL SUELDO) [25/11/2021]

Desde CGT hemos decidido realizar la siguiente nota informativa, centrada principalmente en consideraciones de índole económica. Ello surge al analizar distintos acontecimientos acaecidos en el último año.

Poniéndonos en situación: en el año 2020, Indra pretendía hacer un ERTE/ERE basándose en unas supuestas causas económicas y organizativas. Por arte de magia, en pocos meses, se pasa de un extremo al otro, teniendo actualmente **la empresa unos beneficios récord y una cartera de proyectos como nunca visto anteriormente, que deriva en una manifiesta necesidad de mano de obra cualificada y con experiencia.**

Sin dejar de lado el contexto actual, vamos a dar un **breve repaso a la evolución de la situación económica de los trabajadores a nivel individual y colectivo:**

- **Muchos trabajadores con experiencia abandonan la empresa**, debido a la notable diferencia de condiciones laborales/salariales en comparación con otras empresas del sector. Tal es así, que Indra en julio tomó una serie de medidas para intentar evitar la desbandada. Principalmente: (1) **Aplicación de un bono del 5% salarial en el 2021 y otro del 5% salarial en el 2022** a las personas que consideraron como críticas en diversos proyectos; y (2) una **mejora salarial consolidada fuera del procedimiento habitual (PSI)** a los trabajadores identificados como alto potencial. En *román paladino*, como veían peligrar las entregas y la facturación de los hitos contractuales por falta de personal, intentaron reducir la pérdida de empleados.
- **La tendencia demasiado habitual de los perfiles juveniles en Indra es la de rescindir su contrato a los dos años.** Para estos trabajadores menos veteranos y que entraron en plantilla con el plan *Smart Start*, Indra ha creado el **Jumping Program**. El cual prevé evaluaciones periódicas con posibles subidas salariales desde los roles *Engineer* hasta *Senior Engineer*. Dicho plan desatiende a aquellas personas con más años de experiencia que se encontraban ya en dichos roles. Por un lado, consideramos que la medida puede ser adecuada para afianzar la fidelidad de los empleados más noveles de ahora en adelante. No obstante, también creemos que muestra desdén y menosprecio hacia los compañeros más experimentados, para los cuales no se ofrecen ninguna mejora en su plan de carrera. Estas prácticas denotan un **sesgo discriminatorio por edad, antigüedad y puesto.**
- A finales de julio, la patronal y los dos únicos sindicatos con más de un 10% de representación en la Comunidad de Madrid firmaron el **convenio del metal** que nos afecta a todos. En este último fijan una **subida salarial sobre tablas del 1% (en gran parte absorbible y compensable)** para el año **2021**. La cual, debe aplicarse en breve. En el caso de que la actualización se llevase a cabo cerca de las evaluaciones, **os animamos a que reviséis los conceptos de vuestra nómina para no confundir PSI con subida por convenio.**

Otra nota acerca del convenio, este contempla que el IPC sea superior a la subida del 1% en el 2021:

<<En el caso que el IPC real publicado por el Instituto Nacional de Estadística para el año 2021 se situará en un nivel superior al 1 % en el año 2021, se efectuará, a 31 de diciembre, una actualización salarial del 50 % de la diferencia del incremento del IPC real sobre el incremento pactado de las tablas salariales del Convenio para 2021, siempre sin carácter retroactivo. En caso de que el IPC real sea inferior al incremento pactado no operará actualización salarial negativa.>>





- **La tasa de variación anual del IPC del mes de octubre se sitúa en el 5,4%** (ver documento adjunto al correo-e). Diversos analistas prevén que incluso pueda superar el 6% a final de año. Considerando lo dicho sobre el convenio del punto anterior, si se mantuviera el 5,4%, en enero del 2022 se debería sumar un 2,2% a la subida pactada del 1% de 2021. En total un 3,2% (mayormente absorbible y compensable) para enero de 2022.
- **La empresa sí que tiene en cuenta la subida del coste de la vida mediante el escalado de los costes en las ofertas para cada año, aumentando el coste (y por lo tanto el precio) de sus productos y servicios.**

En conclusión:

La fuga de compañeros todavía continúa, sumándole la inmensa cantidad de proyectos en cartera que va en aumento. Esto conlleva **más carga de trabajo, pérdida de valor y de conocimiento, más presión** un ambiente cada vez peor. Las medidas no son suficientes para retener el talento.

Ni el convenio ni los pactos alcanzados hasta ahora permiten mantener el **poder adquisitivo** de los empleados. Acuciándose el problema del **alza actual del IPC**.

Indra no está reflejando el incremento (que sí ha tenido en cuenta en ofertas) **ni en dietas ni en el salario de los trabajadores**. Aumentando así sus beneficios en detrimento de sus empleados. En otras palabras, una **devaluación salarial** para aumentar la competitividad.

Queremos reflejar que las condiciones laborales hay que mantenerlas o mejorarlas mediante la acción. En CGT informamos, acercamos los derechos laborales a los trabajadores y los defendemos. **Si los trabajadores no somos conscientes de nuestra situación y no nos unimos para presionar, estos derechos seguirán retrocediendo**. Por esa razón, apoyamos la huelga del convenio del metal de Cádiz y de la empresa OTIS en Madrid, por una revalorización justa de los salarios y una adecuación de sus condiciones laborales.

Si necesitáis más información poneos en contacto con nosotros o seguid el canal de Telegram:

Canal de Telegram (https://t.me/CGT_TyD)



ORGANIZAD@
ERES FUERTE
CONTACTA CON NOSOTR@S



cgt@indra.es



[@CGT_TyD](https://t.me/CGT_TyD)