



## NOVEDADES EN LA POLÍTICA SALARIAL [19/09/2022]

Tras unas merecidas vacaciones, comenzamos el nuevo curso laboral y desde CGT abordamos la primera acción con una **nota informativa centrada en consideraciones de tipo salarial** que creemos puede ser de interés y fuente de debate.

La sangría en la salida de personas tanto noveles como veteranas de la plantilla sigue produciéndose a un ritmo acelerado. Somos concedores de diversas **acciones llevadas a cabo por Indra** para intentar frenar dichas salidas, y consideramos que deben ser conocidas por todos, pues esta información no ha sido transmitida de forma oficial:

- La primera trata de **incrementos salariales consolidables a personal de ingeniería aplicados durante el periodo estival**. Dichos aumentos **no corresponden a los procedimientos habituales de evaluación y PSI**. **Se desconoce si esta práctica ha sido llevada también al grupo de compañeros de producción.**
- La segunda es la **segmentación de la plantilla en perfiles de alto potencial** y el resto de profesionales.
- Por último, han realizado una **búsqueda de personal externo** (en el mercado laboral). Lo que ha provocado **diferencias salariales superiores al 25%** entre trabajadores que ya formaban parte de la empresa y las nuevas incorporaciones para puestos de idénticas características.

¿Cuál es el **objetivo de esta comunicación**? Nuestra intención es la de **visibilizar y crear debate sobre las distintas consideraciones de índole salarial, e implicaros en la toma de soluciones que debemos adoptar para frenar esta situación tan sectaria.**

Estamos perdiendo poder adquisitivo, la empresa tiene margen de acción y en los presupuestos tiene en cuenta dichos incrementos, pero decide aplicarlo sobre la plantilla solo en casos aislados para maximizar los beneficios. Comportamiento diferente cuando las cosas no van tan bien pues las pérdidas las reparte entre todos, forzando a algunos profesionales a reducir su salario sin su reposición cuando la situación mejora. La subida anual del IPC en los salarios sin absorciones es uno de los mínimos que se deberían cumplir, y esto solo se puede conseguir de forma colectiva.

Como posibles puntos a debatir os dejamos una serie de ideas:

- Existe un **sesgo discriminatorio hacia nuestros compañeros de producción en consideraciones salariales y planes de carrera**, parece que no existen. **Merecen un trato idéntico al resto de áreas.**
- La **PSI** se ha convertido en una mera **herramienta de RRHH** para incentivar la productividad con un coste mínimo o nulo, **intentando jugar con la psique del trabajador**, son estrategias empresariales para obtener **máximos beneficios con mínima inversión** (recuerda los beneficios que tienen los generas tú, cuanto menos paguen más se quedan).

Por otro lado, **os pedimos que nos hagáis partícipes dichos debates**, os exhortamos a poneros en contacto con nosotros, bien por correo electrónico o dirigiéndoos a cualquier miembro de CGT.

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

Canal de Telegram ([https://t.me/CGT\\_TyD](https://t.me/CGT_TyD))

