



CARTA ABIERTA A RECURSOS HUMANOS [20/01/2023]

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.

El martes, día 17, se recibió por parte de RRHH un correo electrónico de título "Aclaraciones sobre la aplicación de la PSI", al que hemos considerado necesario responder.

Ahora que se reconoce la práctica reiterada de devaluación salarial y que en ocasiones contadas se sube poco más de lo que obliga el convenio, hay que poner sobre la mesa lo que debería ser lo mínimo para los trabajadores.

La realidad nos indica que muchos compañeros tienen salarios mileuristas, puede afirmarse categóricamente para ellos que trabajar en Indra no es sinónimo de llegar a final de mes. No es un secreto, que en los últimos 3 años hemos perdido entre 6.000 y 3.500€ (**ver documento adjunto**) debido al aumento del nivel de vida y a la no equiparación con el IPC practicada por la compañía. Es más, todo trabajador de Indra debería tener derecho a que no se le absorbiera los distintos incrementos salariales y no estar sometidos a políticas de abaratamiento de la mano de obra como la que su dirección ejerce.

GRUPO	DESCRIPCIÓN FUNCIONAL	Pérdida poder adquisitivo periodo convenio
1	LICENCIADA/O-GRADO	5.962,71
2	TÉCNICO/A	5.003,90
3	TÉCNICA/O AUXILIAR	4.511,56
4	EMPLEADO/A	4.033,23
5	OPERARIA/O	3.752,28
6	EMPLEADO/A AUXILIAR	3.713,03
7	OPERARIA/O AUXILIAR	3.486,63

Los nuevos contratos y los antiguos (que en su momento fueron nuevos), siguen sufriendo la política de colocar a las personas dos o tres grupos profesionales por debajo de lo que sus estudios, funciones y experiencia indican. Esto nos degrada en términos profesionales, no todo vale para sacar beneficios a toda costa. Cuando publican las ofertas de trabajo, bien que remarcan la palabra Ingeniero, pongan como experimento por lo que en realidad van a contratar, por ver si el ritmo de contratación aumenta o disminuye.





Además, debemos mostrar disconformidad a como su departamento gestiona la comunicación de la denominada PSI. Año tras año, nos encontramos con que tal proceso recae sobre los jefes directos, cuando son ustedes lo que preparan y cocinan los distintos incrementos. Sean responsables, y ya que son los que preparan todo sean los que lo transmiten, así podrán resolver directamente las dudas que se les planteen.

Ante los problemas soluciones:

- Debe plantearse la existencia de un salario mínimo digno en la compañía.
- Debe aumentarse como mínimo el IPC anual para todos. Sin absorciones.
- Asignar a los miembros de la platilla actuales y futuro en los grupos profesionales, según formación, funciones y experiencia. Nada de cambiar grupos profesionales para quedar bien, cada uno donde tiene que estar.
- Publicar la denominada política salarial para que sea clara y transparente.

Si no toman soluciones ahora, va a llevarnos a un futuro hipotético donde no exista gente suficiente en la empresa para finalizar los proyectos.

Les convidamos a tener una **reunión de aquí a quince días** para tratar los puntos antes descritos, existe un conflicto colectivo y tras ese periodo de tiempo comenzaremos movilizaciones.

Atentamente:

CGT. Salud y acierto.

