

EXPLICACIÓN DE LOS CRITERIOS SALARIALES PROPUESTOS POR CCOO Y UGT PARA UN POSIBLE AENC

24/1/18

Objetivos de los criterios salariales para el próximo AENC

Ambos sindicatos tenemos **tres objetivos** prioritarios para un posible AENC en materia salarial:

- **Primero, que los salarios participen del crecimiento económico y de la situación de bonanza** que las empresas mantienen desde 2014.
- **Segundo, que recuperen progresivamente el poder de compra** y la participación en la renta perdidos desde el inicio de la pasada crisis en 2008.
- **Y tercero, que mejoren su situación en mayor medida quienes poseen sueldos más bajos**, que son los que más han perdido en los últimos años.

¿Cómo trasladar estos objetivos a los convenios?

A. Con relación a la subida salarial:

- Durante la vigencia del AENC los aumentos deben estar **en línea con la productividad prevista en cada ámbito de negociación**.

Lo importante, y lo que los sindicatos queremos, es **que los aumentos salariales respondan a la realidad productiva de cada sector o empresa**, y eso es lo que se consigue con aumentos salariales en línea con la productividad.

En todo caso, la subida **tiene que ser siempre superior a la inflación**, que para 2018 el Gobierno prevé que sea del **1,6%**. La inflación actúa, por tanto, como un suelo, porque los salarios no pueden volver a perder poder de compra en ningún caso y como ha ocurrido en 2017

- Además de esto, los salarios en este período **deben incorporar un plus, una subida adicional** para recuperar progresivamente el poder de compra perdido desde 2008 (que ha sido de unos siete puntos de poder adquisitivo) y la participación en el reparto de la renta generada en las empresas, que se ha desequilibrado en contra de los trabajadores (3 puntos se han perdido desde 2008).

Creemos que para 2018 y 2019 este aumento adicional debe ser de **1,5 puntos porcentuales por año**.

- Y como tercera pata, los convenios deben incluir **cláusulas de revisión salarial**, para el caso de que la inflación supere finalmente la prevista del 1,6%, que garantice la

mejora del poder de compra del año en curso y la recuperación del poder adquisitivo perdido.

Ejemplos prácticos de cómo se aplicarían los criterios de subida salarial para 2018.

- 1. Un sector o empresa donde la previsión de productividad nominal es del 2,9% para 2018:**

El aumento que proponemos sería de ese **2,9% más el 1,5%** adicional para recuperar parte de lo perdido desde 2008. **En total, un 4,3%.**

- 2. Un sector o empresa donde la previsión de productividad nominal es del 0,4% para 2018:**

Como esa productividad supondría un aumento inferior a la inflación, **actuaría el suelo del 1,6%**. Y sobre ella, se añade el 1,5% de recuperación de lo perdido. **En total, 3,1%.**

En consecuencia:

- **No proponemos un dígito**, porque cada sector y empresa debe adaptar los criterios mencionados a su situación económica, a sus cifras reales.
- **Tampoco se trata de dar una banda**, que ciñe la negociación a dos dígitos, un suelo y un techo.
- **La clave debe ser la productividad**, de un lado, y **recuperar parte de lo perdido**, de otro. Y eso **se debe concretar en cada sector y empresa.**

¿Cómo se puede conocer la productividad de cada ámbito de negociación?

Es importante que los negociadores conozcan, con datos objetivos y fehacientes, cuál es la productividad en su sector o empresa y a partir de ahí puedan prever su evolución.

Algunos sectores y empresas ya poseen información productiva y económica relevante que permite hacer estos cálculos. En este caso, las empresas deben facilitarla a la parte sindical, para poder negociar en base a ella.

En otros ámbitos es cierto que no existen esos datos, o que es muy difícil conocerlos. Por eso **pedimos al Gobierno que remita periódicamente a las comisiones paritarias de los convenios la información fiscal y de Seguridad Social** de la que dispone para cada ámbito de negociación, empleando para ello el código de convenio colectivo al que las empresas están adscritas y que están obligadas a facilitar a la Administración.

Mientras tanto, se puede aproximar la evolución de la productividad con las **estadísticas oficiales que ofrece el INE** para cada rama productiva, a partir de la Contabilidad Nacional Trimestral.

B. Con relación a la mayor subida de los salarios más bajos:

Esto **debe concretarse en cada ámbito de negociación**, que es donde conocen bien cuáles son las tablas salariales de su convenio, y por tanto el nivel de los sueldos más bajos. Y también conocen mejor que nadie **cómo se puede realizar en la práctica esa subida prioritaria para los que menos ganan**, con qué fórmulas efectivas.

Pero lo que no parece razonable es que los salarios de convenio vayan a remolque de lo que sucede en el salario mínimo interprofesional. El SMI no debería tirar de los sueldos al alza, sino que **los sueldos de las empresas deberían estar mayoritariamente y apreciablemente por encima de ese sueldo legal mínimo**.

Por eso, si el SMI va a crecer hasta situarse en 850 euros en 2020, los salarios más bajos de los convenios deberían ser superiores. Y en coherencia con ello, la cifra de los **1.000 euros brutos de sueldo garantizado por convenio resulta ya una exigencia**.

Además, para los convenios cuyos salarios más bajos ya sean superiores, cabe plantear también que el aumento salarial de cada año se articule en todo o en parte como una subida lineal para todos los trabajadores, lo que beneficia proporcionalmente más a los salarios más bajos, que son los que han perdido más poder de compra desde 2008.