



Unión General de Trabajadores
COMISIÓN EJECUTIVA CONFEDERAL

UGT es miembro fundador de la CES y de la CSI

Comunicado de Prensa

UGT promoverá en la Negociación Colectiva el aumento de los salarios para crear empleo

Madrid, 17 de enero de 2010.

Los salarios deben contribuir a restablecer la demanda para evitar la caída del consumo y de la actividad económica, lo que provocaría una mayor destrucción de empleo. Es por ello, por lo que UGT defenderá en la negociación colectiva de 2010 el crecimiento moderado de los salarios, en función de la situación de las distintas empresas o sectores. El sindicato aboga, asimismo, por la mejora de los salarios más bajos, estableciendo un salario mínimo en los convenios sectoriales que aún no lo tengan.

Los salarios en España son bajos (según los últimos datos disponibles de la OCDE, relativos al 2007, cuando todavía no estábamos inmersos en la crisis económica, España ocupaba el tercer lugar por la cola en cuanto al salario medio anual, de un total de 15 países, sólo por delante de Portugal y Polonia). Si a ello unimos la temporalidad injustificada en el empleo y la facilidad del despido se crea un clima de incertidumbre general que no favorece precisamente la reactivación económica y del empleo. Es por eso que la negociación colectiva debe contribuir a restablecer la confianza y superar los desequilibrios de nuestro mercado de trabajo. En primer lugar, hay que fomentar el mantenimiento y la recuperación del empleo y terminar con la temporalidad injustificada; en segundo lugar, promover salarios dignos, acabando con la brecha de género también en este ámbito (las mujeres todavía ganan un 26,3% menos que los hombres en nuestro país); y en tercer lugar buscar el compromiso empresarial para salir de esta crisis, lo que implica entre otras medidas, la contención del reparto de los beneficios empresariales y el incremento de la inversión productiva.

Los trabajadores españoles han sido víctimas del modelo productivo en que se ha basado nuestra economía y han pagado un doble coste: la rápida destrucción de empleo y la pérdida de salarios, inducida por la transferencia sistemática de empleos hacia sectores de poco valor añadido y baja productividad y por la política de moderación salarial practicada en las negociaciones colectivas. Esto ha propiciado la pérdida de 4,2 puntos de la masa salarial en el PIB. Además, Hasta el tercer trimestre de 2009 la caída promedio de los salarios en nuestro país ha sido de 2,7 puntos, según datos de la Contabilidad Nacional Trimestral (en la UE caen 0,5 puntos) mientras que el excedente bruto empresarial se ha reducido tan sólo un 0,8 en el mismo periodo.

Salarios equitativos y justos

Uno de los objetivos sindicales en política salarial es establecer un incremento salarial garantizado. Esto implica el mantenimiento o mejora del poder adquisitivo de los trabajadores. Si se alcanza un acuerdo plurianual se debe graduar este incremento a lo largo del periodo de vigencia del acuerdo. El referente de incremento inicial en 2010 debería situarse entre el 1 y el 2% y en años sucesivos debería suponer una ganancia del poder adquisitivo. Se propone un referente doble porque el 1% es el establecido en los Presupuestos Generales del Estado como previsión de inflación a la hora de determinar el incremento general de las pensiones y el 2% porque es el objetivo de estabilidad de precios



Comunicado de Prensa

fijado por el Banco Central Europeo. Asimismo, resulta imprescindible el establecimiento de cláusulas de garantía salarial, con carácter retroactivo, para asegurar que los trabajadores no pierden poder adquisitivo si el IPC real supera al IPC tomado como referencia.

Otros objetivos serían el establecimiento de un incremento salarial adicional, tomando en consideración la mejora de la productividad, y de los beneficios empresariales. Es necesaria la reducción de tramos de salarios de entrada; la eliminación de las diferencias retributivas por razón de sexo, edad, o modalidad contractual; la adecuación de niveles o categorías por reclasificación profesional; reforzar las retribuciones variables (primas, comisiones, objetivos, bonus) y mejorar los salarios más bajos, situados por debajo de la media del convenio.

Asimismo, es preciso establecer un Salario Mínimo en aquellos convenios sectoriales que aún no lo tengan. Este salario mínimo sectorial debe situarse en un porcentaje por encima del Salario Mínimo Interprofesional.

Establecer una cláusula de descuelgue tipo del incremento salarial pactado en todos los convenios que aún no la tienen regulada para atender las circunstancias de crisis empresarial con compromisos de mantenimiento del empleo y con instrumentos de participación sindical en su seguimiento y aplicación.

Además, respecto a la Previsión Social Complementaria es necesario extender la creación de planes y fondos de pensiones en convenios sectoriales que aún no lo tengan establecido; la garantía de complementos de prestaciones sociales y externalizar los premios de jubilación.

DE MÁS A MENOS HORAS TRABAJADAS	Horas trabajadas medias anuales por trabajador, 2007	Salario anual medio, 2007 (USD, PPPs)	DE MAS A MENOS SALARIO ANUAL	Horas trabajadas medias anuales por trabajador, 2007	Salario anual medio, 2007 (USD, PPPs)
Polonia	1.976	15.446	Luxemburgo	1.515	49.663
Italia	1.817	29.198	Irlanda	1.631	44.013
Portugal	1.727	21.161	Países Bajos	1.390	42.514
Finlandia	1.710	31.211	Bélgica	1.560	40.591
España	1.635	28.871	Noruega	1.417	40.177
Irlanda	1.631	44.013	Dinamarca	1.599	39.143
Austria	1.630	38.632	Austria	1.630	38.632
Suecia	1.615	33.586	Francia	1.553	35.430
Dinamarca	1.599	39.143	Alemania	1.433	35.292
Bélgica	1.560	40.591	Suecia	1.615	33.586
Francia	1.553	35.430	Finlandia	1.710	31.211
Luxemburgo	1.515	49.663	Italia	1.817	29.198
Alemania	1.433	35.292	España	1.635	28.871
Noruega	1.417	40.177	Portugal	1.727	21.161
Países Bajos	1.390	42.514	Polonia	1.976	15.446

Fuente: OCDE Employment Outlook, Julio 2009.