

Revisión Salarial e Negociación Colectiva

O inimigo na casa ou como nos enganan coa pasta e o IPC

A euforia económica dos sindicatos asinantes do convenio, falando do incremento salarial nos últimos anos, non ten fundamento e non foi o mellor comezo para abordar a negociación do novo Convenio; os datos que aportan son intencionadamente nesgados referenciando os incrementos só no soldo base e non no SALARIO. Chégase incluso a aportar un dato falso, o incremento do IPC nos cinco anos de convenio que foi o 17,6 e non o 16,4.

Soldo Base e Salario non son a mesma cousa, o Soldo Base é o que aparece publicado nas táboas salariais, e o Salario está composto polo soldo base máis todos os complementos de natureza salarial é dicir todos aqueles que se ten dereito a cobrar estando de vacacións: antigüidade, gratificación por mando ou función, incluso os que dan orixe aos devengos circunstanciais por vacacións como xornadas partidas, horas, etc.

Se un traballador ten un salario formado por un 85% de Soldo Base e o resto antigüidade e gratificación, cando se lle incrementa o Soldo Base nun 2% por exemplo, o seu salario medra o 85% da suba, isto é o salario medraría un 1,7 e non un 2%.

Ademais de todo o anterior convén ter en conta que en Telefónica polo paso do tempo temos establecidas as seguintes compensacións:

- Cada 2 anos temos un novo bienio que representa un 2,4% do Soldo Base no momento no que se produce.
- Cada 8 anos (3 ou 6 nas primeira e segunda categorías de cada grupo) pasamos de categoría de ascenso por antigüidade (dentro das 6 existentes en cada grupo) o que representa un mínimo dun 3,5% de incremento do Soldo Base.

O sistema de incrementos salariais baseados en aplicar o IPC (primeiro o previsto e logo o real) sobre a Masa Salarial aprovéitase para que cada ano se nos desconte da suba que deberíamos percibir o importe dos novos bienios e pases de categoría que se cobren nese ano. Isto supón que os traballadores, ó sufrir a redución da suba salarial, practicamente autofinanciamos os bienios e pases de categoría, de tal xeito que cando cumprimos un novo bienio ou saltamos de categoría, en vez de incrementar o noso salario nas porcentaxes correspondentes facémolo en porcentaxes moito menores pois, en realidade estamos recuperando o que deixamos de percibir en anos anteriores. A integración no salario do Plus de Productividade, ben sendo a causa que permite manter os **soldos base** algo por riba do IPC.

A mais o IPC non reflicte axeitadamente o incremento do custe da vida, no caso español por varias causas entre as que a máis significativa é que desde 1992 non ten en conta o custo de merca da vivenda nin as hipotecas, que si se recolle no IPC doutros países europeos, ao consideralo un investimento e non gasto. Por eso os traballadores comprobamos que na práctica perdemos poder adquisitivo.

Desde a CIG nas propostas que lle fixemos chegar ao Comité Intercentros reivindicamos a **Recuperación do poder adquisitivo** e actualización das retribucións por horas de tarde e nocturnas, dietas, gratificacións, antigüidade, gardas, plus comida... Debemos acadar un **INCREMENTO** real do poder adquisitivo:



Confederación Intersindical Galega
www.galizacig.com

Sección Sindical Telefónica – A Coruña

Teléfono 981183969 – Fax 981183679

Email coruna@cigtelefonica.com

- Porque os traballadores debemos participar das plusvalías que xeramos (contribuímos a obter) co noso traballo, estamos nunha empresa cuns beneficios de escándalo.
- Porque cada vez producimos máis, o incremento de produtividade non debe redundar só no beneficio da empresa, debemos participar do beneficio xerado. Non podemos vender cada vez máis traballo ó mesmo prezo.
- Porque cada vez temos máis funcións, o que reduce costes á empresa en persoal propio e contratas e non se ve reflectido no noso salario.
- Porque levamos anos perdendo poder adquisitivo, referenciando as subas no IPC e conxelando as partidas salariais distintas do Soldo Base.

Na web da CIG podedes atopar o seguinte documento que amplía o relatado anteriormente

NEGOCIACIÓN COLECTIVA E PERDA DE PODER ADQUISITIVO DOS SALARIOS

Estudio elaborado por Xavier Vence.

Catedrático de Economía Aplicada da Universidade de Santiago de Compostela. Abril – Xuño de 2004

Na seguinte imaxe podemos ver como se distribúe inicialmente a suba no ano 2007 para poder entender mellor a que nos referimos nos apartados anteriores.

MASA SALARIAL HOMOGENEIZADA 2006 miles euros	1.331.315,88
% MASA SALARIAL	2,00%
PLUS PRODUCTIVIDAD	330,80
INCREMENTO MASA SALARIAL	2,74%

ENI
Nº 32

MASA SALARIAL 2007
EMPREGADOS A DEC 2006: 29.915

DISTRIBUCION INCREMENTOS MSH 2006 (Miles Euros)	% incr. Tablas salariales	Incrementos (miles euros)	% incr. S/MSH 2006	BASE CALCULO (Miles Euros)
Tabla Salarial				
Sueldos	1,5%	14.836,53	1,11%	999.281,51
Pases de categoría		5.297,60	0,398%	
tablas	1,5%	78,65	0,01%	5.297,60
Nuevos Bienios		5.896,50	0,44%	
tablas	1,5%	87,55	0,01%	5.896,50
Gratificaciones	0,0%		0,00%	
Plus de Residencia	1,5%	154,15	0,01%	10.382,66
Compensación Festivos	1,5%	138,26	0,01%	9.312,31
Cuota Seguro Colectivo	1,5%	129,41	0,01%	8.716,08
Aportación ATAM	1,5%	74,64	0,01%	5.027,29
Horas Nocturnas	1,5%	123,16	0,01%	8.294,96
Ayuda Escolar e Infantil	0,0%		0,00%	

TOTAL MASA SALARIAL	26.816,46	2,01%
----------------------------	------------------	--------------

coef reductor 0,992909603

26.626,32	2,0%
------------------	-------------