

Ejes de política salarial propuestos por CC.OO.

CCOO quiere mejorar de la capacidad adquisitiva de los salarios y reducir la brecha salarial favoreciendo el crecimiento de los salarios más bajos y del empleo; para ello:

1. Reclama a las empresas un aumento significativo de las inversiones en I+D+i, para aumentar su productividad y competitividad, con el apoyo de las Administraciones Públicas que deben promover el cambio de modelo productivo de la economía española.
2. Exige una contención del alza abusiva de los precios de productos de consumo y bienes de primera necesidad, así como de los regulados por las Administraciones Públicas.

La política salarial que promueve CCOO se recoge en los criterios que para la negociación colectiva de 2008 aprobó el pasado mes de diciembre el Consejo Confederal, y a continuación se reflejan sus aspectos más significativos.



Incrementos retributivos

Los incrementos pactados en los convenios colectivos deben garantizar una mejora del poder adquisitivo de los salarios sobre el incremento anual de precios al consumo, mejora que debe ser más

acusada en los sectores de salarios más bajos y en aquellas empresas y sectores donde el incremento de la productividad o de los beneficios empresariales lo justifica. La concreción del incremento de las retribuciones y su distribución deben definirse en cada ámbito de negociación en función de sus características concretas.

El Salario Mínimo Sectorial es un instrumento adecuado para la erradicación de salarios muy bajos que generan precariedad laboral y pueden abocar a la exclusión social de quienes los perciben. Aquellos sectores con salarios por debajo de la media nacional y las empresas con salarios por debajo de la media sectorial, deberían tomar como referencia para la negociación la evolución experimentada por el SMI en estos últimos años (5,15% en 2008).

Cláusula de revisión salarial

Las cláusulas de garantía, se convierten en el eje central de una política salarial que persigue la mejora del poder adquisitivo de los salarios negociados y son el elemento que posibilita seguir negociando los convenios colectivos en la lógica del ANC 2008.

El IPC anual acumulado a diciembre de cada año es la referencia para la activación de las cláusulas de revisión, y en 2007 ha reflejado el crecimiento desmesurado de los precios, llegando al 4,2%, muy por encima del 2% del objetivo oficial de inflación, lo que refuerza la necesidad de incluir en todos los convenios colectivos cláusulas de revisión salarial que garanticen que no pueda haber pérdida del poder adquisitivo y sí consolidación del incremento inicialmente pactado.

Los incrementos inicialmente pactados, que toman como referencia el objetivo oficial de inflación, tienen que acompañarse de una cláusula de garantía que se active cuando el IPC anual acumulado sea superior a dicho objetivo de inflación. La cláusula, además, debe preservar la ganancia de poder adquisitivo pactada inicialmente, de forma que la aplicación de la cláusula no anule los incrementos

derivados de las mejoras inicialmente pactadas y tener carácter retroactivo, lo que supone el pago de los atrasos correspondientes y no sólo la mera actualización de las tablas salariales para su aplicación en el año posterior.

La inexistencia de cláusula de garantía, o la falta de alguno de estos elementos básicos, supone un alto riesgo de alteración de los compromisos salariales pactados y de pérdida de poder adquisitivo en el sector o en la empresa correspondiente.

Reparto del crecimiento de la productividad y del beneficio empresarial

De igual forma que las empresas vinculadas a convenios sectoriales, que pasan por dificultades económicas reales y demostrables, cuentan con mecanismos (cláusula de inaplicación salarial) para negociar incrementos inferiores a los pactados con carácter general, la negociación colectiva en las empresas que año tras año acumulan cuantiosos beneficios, muy superiores a la media del país, debe abrir camino a fórmulas de reversión a los trabajadores y trabajadoras de parte del beneficio generado con su trabajo.

Eliminación de diferencias salariales discriminatorias

Continúa siendo necesario llamar la atención sobre las grandes diferencias de retribución motivadas por razón de género, edad o procedencia, que reflejan la falta de equidad salarial en las relaciones laborales y suponen una vulneración de derechos fundamentales. La discriminación retributiva se produce por la acumulación de factores estructurales en el mercado laboral, la pervivencia de estereotipos sexistas y la aplicación de criterios de clasificación profesional y retribución que, de forma directa o indirecta, resultan muy desfavorables para mujeres, jóvenes e inmigrantes.

Comisiones Obreras centrará sus esfuerzos para que los convenios y acuerdos colectivos consigan una mejora del poder adquisitivo, un incremento substancial de los salarios más bajos y la eliminación de las discriminaciones retributivas.