

## **INCREMENTO SALARIAL 2017 Y PRODUCTIVIDAD**

Por descontado, **todos tenemos derecho a tener nuestras propias opiniones** y, por supuesto el derecho (y también el deber) de defenderlas. Nadie nos encontramos en posesión de la verdad, por lo que la **democracia se fundamenta precisamente en la tolerancia** hacia las distintas opiniones y en el debate legítimo **y con respeto a las otras opciones** para obtener la posición colectiva más acertada. Ahora bien, la legitimidad de las propias opiniones resulta absolutamente cuestionable cuando se falta al respeto y a la tolerancia que se debe a las opiniones ajenas o cuando se pretenden fundamentar con argumentos demagógicos, falsos o manipulados. En el primer caso, **no merece tolerancia democrática ni respeto aquel que nunca la ejerce ni respeta a los demás, insultando y descalificando** de forma permanente. Y en el segundo, **la falsedad deliberada sólo busca engañar y confundir**, nunca persigue que el debate arroje la posición más acertada, sino imponer el propio interés, **con desprecio absoluto por lo colectivo**.

Y se engaña y se manipula cuando se afirma que el incremento de partida para 2017 es del 1,49% cuando el IPC de 2016 fue del 1,6%. CGT sabe de sobra (si no lo supiera no estaría capacitada para representar a los trabajadores) que en nuestra empresa **los incrementos salariales siempre los llevamos por delante y no dejamos los salarios congelados esperando el resultado final del IPC para compensar lo perdido durante el año**. Es decir, **desde el 1 de enero de 2016** ya llevábamos (por delante) en todos nuestros conceptos salariales un **incremento del 2,12%**, a cuenta del resultado final del año. **Como el IPC de 2016 ha sido finalmente del 1,6% no es preciso** (como nos ocurría en el pasado) **que tengamos que revisar** para ponernos al día, ya que **hemos consolidado una ganancia del 0,52%**. Y esto es algo que ha ocurrido todos los años en los que ha estado vigente la fórmula de productividad del IV Convenio Colectivo.

AÑO	ADELANTO (%)	IPC REAL (%)	GANANCIA (%)
2012	2,90	1,6	+1,3
2013	2	0,3	+1,7
2014	2,04	-1,1	+3,14
2015	1,91	0,1	+1,81
2016	2,12	1,6	+0,52
<b>ACUMULADOS (2012-2016)</b>	<b>10,97</b>	<b>2,5</b>	<b>+8,47</b>

**Para 2017**, y como resultado de la productividad obtenida en 2016, **ya llevamos a cuenta un incremento del 1,49% desde el 1 de enero**. Sin embargo, **si la evolución de los precios a 31 de diciembre fuese mayor que el incremento de partida**, como consecuencia del

reconocimiento (expresado en el acta de la Comisión de Productividad), y una vez cubiertos los objetivos **nos corresponde revisar** todos los conceptos salariales para todo el año. En este caso se aplicaría la cláusula de garantía pactada en el convenio, una cláusula que no ha tenido que entrar en juego durante toda la aplicación del IV Convenio Colectivo ya que, como hemos visto, **los incrementos obtenidos a través de la fórmula de productividad han sido muy superiores a los obtenidos a través de la evolución del IPC**. Quizá sea esto lo que moleste a CGT.

Nadie tiene el don de la infalibilidad, por lo que es perfectamente legítimo creer que otros sistemas distintos del que estamos aplicando pudieran dar mejores resultados. La aplicación de este sistema no es nueva ni sorprendente para nadie, sino que es la evolución natural, aunque creemos que mucho más racional, de los antiguos sistemas de incentivos que desde siempre, siempre se han venido aplicando en nuestra empresa. **La productividad**, aunque no hablemos de ella, **es siempre una constante en nuestra empresa** (ay de aquella empresa industrial que perdiera productividad) y parece razonable entender que **los trabajadores tenemos derecho a participar de los resultados que logramos con nuestra intervención**.

Ya en la discusión del anterior convenio debatimos seriamente sobre ello y ya obtuvimos entonces, y ahora también (el convenio se ha suscrito hace mes y medio), una conclusión legítima y democrática que es la que estamos intentando impulsar y mejorar y que **nos deberá permitir contar con nuevas partidas económicas** para atender nuevas necesidades que hemos detectado (**plan de previsión social-contrato de relevo**) o la **oportunidad de incrementar los presupuestos para promoción (RSI)**.

Lo que ya **no resulta tan legítimo** es pretender que se están **planteando propuestas alternativas que ni están basadas en la racionalidad ni tienen detrás un compromiso real y serio** por parte de quien las está haciendo. Se dice que el papel lo aguanta todo, pero **es inadmisibile** cuando lo que se pretende es **crear confusión y falsas expectativas con el único objeto de descalificar**, porque en el fondo es **una burla a los trabajadores**. ¿Qué convenios ha conseguido firmar CGT con incrementos del IPC+3 puntos? ¿Cuál sería la correlación de fuerzas necesaria? Y si eso es posible, ¿por qué quedarse ahí?, ¿por qué no pedir incrementos de IPC +7 puntos?, ¿o dónde está el final?

En los términos en que CGT los plantea, el debate no es serio. La demagogia nunca lo es, aunque sí es peligrosa para la convivencia.

**CCOO ATP y UGT de AIRBUS**