



Devaluación salarial en el ámbito de Industria de Pontevedra en el período 2009-14.

Introducción:

Este estudio realizado por el Sindicato Comarcal de Industria de CCOO, refleja la importancia de la negociación colectiva a la hora de mantener el poder adquisitivo de los salarios frente a la devaluación salarial causada por los efectos que la recesión ha producido, directa o indirectamente, sobre los salarios: reducción y congelación salarial; nuevos salarios de entrada más bajos; intensificación de la explotación del factor trabajo; utilización de ETTs; mayor contratación a tiempo parcial; enorme rotación en el empleo...

La destrucción de empleo, la enorme presión del desempleo y la precariedad sobre la capacidad de la negociación colectiva y, sobre todo, las reformas laborales, son los factores que están detrás de este empeoramiento que significa la devaluación salarial.

Enfrentar esta situación pasa por reactivar la demanda a través del incremento del poder de compra de las familias, para consolidar y acelerar la recuperación, aumentar la creación de empleo y reducir el paro de manera rápida y significativa.

Por eso, CCOO defiende la revalorización de los salarios y la participación de los trabajadores y trabajadoras en el reparto de las mejoras de la productividad de las empresas para acabar con la devaluación salarial que se ha aplicado durante los años de mayor profundidad de la crisis.

Las políticas de austeridad y recortes sólo han servido para el empobrecimiento generalizado de la mayoría de la población. La política debe estar al servicio de las personas, y los poderes públicos deben apostar por políticas que garanticen niveles sostenibles de bienestar y la reducción de las desigualdades sociales.

El incremento pactado en el periodo analizado por el informe, en nuestro ámbito fue del 11,5% en el Convenio Siderometal de Pontevedra y del 9,3% de media en los Convenios de empresa de nuestros sectores en la provincia.

Sin embargo los trabajadores en sus nominas no han incorporado esta mejora del poder adquisitivo del 2,75 % y del 1% respectivamente respecto a los IPCs del periodo 2009-2014. Y aquí encontramos tres realidades, la de los trabajadores a convenio sectorial, la de los fijos a convenio propio y la de los nuevos contratados en ambos ámbitos.

Los trabajadores de Convenio Sectorial.

Las retribuciones de los metalúrgicos, como el resto de sus condiciones de trabajo están muy elaboradas en su convenio, que cubre casi todas las situaciones que les afectan. Sin embargo la realidad es que en un ámbito de negociación tan heterogéneo, operan acuerdos en los subsectores que incorporan usos y costumbres. Recordar que estamos hablando de un convenio de MINIMOS comunes.

- En el sector de talleres y concesionarios de reparación, para dar cobertura a algunas necesidades específicas, era generalizado una retribución individual por encima de convenio que de media estaba en los 250 € mensuales y que las nominas las reflejaban como **gratificación voluntaria**, plus disponibilidad....
- **Complementos a los oficiales de 1ª**, la reforma de la clasificación profesional que efectuamos en el año 2003, provocó que al incluir las tablas del convenio una retribución mínima igual para oficiales de 1ª y 2ª por estar encuadrados en el mismo nivel profesional, las empresas optaron por gratificar/ retener al Oficial de 1º con unos complementos de media en torno a los 100 €.

Las descritas, son situaciones generalizadas en los subsectores englobados en el ámbito del convenio, como generalizado es que todas estas mejoras retributivas superiores a las mínimas por categoría fijadas en las tablas se cayeron en el primer periodo de la crisis, como reacción instintiva a salvaguardar empleos o evitar cierres....y hoy el convenio se ha transformado en un convenio de MAXIMOS tanto en el aspecto retributivo como en el resto de materias reguladas.

- El aspecto de la rotación, en un ámbito como este nos provocó una situación asimilada a la de las categorías de entrada, que consiste en que hoy salvo excepciones las empresas **no están respetando las categorías en las incorporaciones**, siendo la de oficial de 3ª y especialista, a trabes de las cuales recuperan el empleo los anteriores primeras y segundas, lo que les supone un menos 100 o 200 € mensuales. Esta situación como otras mantiene una relación directa con el miedo a perder el empleo o no tenerlo.
- El efecto de la crisis en las empresas que se han volcado en sobrevivir y en nuestro ámbito se ha generalizado la internalización, bueno si es que salir por el mundo a ofertar trabajos con empleados desplazados, es lo que se entiende por internalización. Esta era una realidad ya bastante extendida sobre todo en el ámbito de auxiliares del sector naval que reparan las flotas pesqueras in situ en las zonas de pesca, y hoy a esta realidad se incorporaron auxiliares de montaje y utillaje en el sector de automoción, fabricación y montaje de estructuras metálicas, montaje de parques eólicos, construcción naval, hemos pasado de tener desplazados a una media de 4% de los trabajadores a estar por encima del 10%. Esta figura de **trabajador desplazado** nunca fue un aspecto que necesitáramos regular demasiado en los textos del convenio, ya que la realidad había generalizado una cultura de retribuciones, por acuerdo, que viajabas a gastos pagos por la empresa y cobrabas la dieta máxima. Esta venía a compensar aquellas situaciones intangibles que afectan a un trabajador o trabajadora cuando no duerme en casa. Bueno esta situación también se ha devaluado considerablemente o eliminado por completo y viene representando en torno a unos 90€ diarios, con lo que el proceso de internalización mayormente lo están pagando los currítos. Esta situación nos ha llevado a incluir en la negociación del convenio la necesidad de regular un mínimo de Plus de Pernocta.

Sumando, sumando los trabajadores del metal, con un convenio que les garantizo un incremento superior al IPC del 2,75% en el periodo 2009-2014, han visto menguada su retribución de media, estimamos en un 10% y esto ha afectado de una forma bastante generalizado.

Los trabajadores de convenios de empresa:

La otra realidad es la de los Convenios de empresa, aquí si bien el incremento de la retribución pactada en los acuerdos es inferior al sectorial en media, lo cierto es que sus retribuciones reales han tenido un mejor comportamiento. Primero, por que sus convenios no son ni de mínimos ni de máximos, son lo reflejo exacto de sus condiciones de trabajo y segundo porque muchos mantiene conceptos como pluses de antigüedad.

Sin embargo aquí el fenómeno de **la dualidad a acentuado la diferencia en el terreno retributivo**, fundamentalmente por que se ha generalizado la categoría de entrada en el 90% de los convenios de forma directa, o indirecta transformando pluses del convenio en retribuciones personales. Y aquí el fenómeno nuevo y mas extendido es la figura del trabajador puesto a disposición, el ETT, altamente flexible, sin absentismo, usuario mayoritario de la categoría de entrada y con sus indemnización fin de contrato no asimilada a la de la empresa en la que presta servicios y que en nuestro ámbito esta generalizadamente en los 20 de finiquito por año, en el convenio.

Estas situaciones provocan que la devaluación aquí, afecte fundamentalmente solo a un colectivo que mayoritariamente es de ETT, con una devaluación del 20% , respecto a la figura de los anteriores eventuales.

Imagen fiel son los datos de empleo de un sector como el de Componentes de Automóvil. con una sustitución de trabajadores eventuales contratados del entorno a 3000 en 2009 y una presencia nueva y creciente de ETT a partir del 2011 de entorno a 2500.