



No le des más vueltas, somos la garantía



## REVISION SALARIAL

Marzo 2015

### Objetivo de UGT: Garantizar la mejora del poder adquisitivo

**UGT**, convenio tras convenio, siempre ha buscado el **incremento el poder adquisitivo** de los trabajadores, tomando como referencia el dato del IPC y acudiendo a las oportunas **cláusulas de revisión salarial como garantía** ante posibles contratiempos.

Precisamente, en la negociación del último convenio, cuya vigencia finalizó el pasado 31 de diciembre del 2014, **el obstáculo más importante** para el acuerdo fue, en materia económica, el hecho de que la empresa, siguiendo las directrices de la CEOE, inmersa en aquel momento en un **discurso de contención salarial** a caballo del contexto de crisis económica, pretendía ligar la posible subida salarial exclusivamente a la productividad, **suprimiendo las cláusulas de revisión salarial** en base al IPC, hasta entonces al uso, provocando una inusitada tensión en aquella negociación, seguida con especial atención por el resto de las grandes empresas del país, muy pendientes de dicho acuerdo por su posible repercusión en sus propios convenios.

A pesar de las dificultades y presiones, **UGT alcanzó un acuerdo** de incremento económico ligado a la productividad, logrando introducir una **cláusula de revisión salarial manteniendo el IPC como referencia**, acordando el 1% de subida y, si el OIBDA se situaba entre el 97% y el 99%, la actualización vendría dada por la mitad de la diferencia entre el 1% y el IPC real, y, si el OIBDA estuviese entre el 99,01% y el 100 %, la subida sería la diferencia entre el 1% y el IPC real.

### Contexto económico a lo largo del XXIV Convenio

Desde la firma del convenio **la situación económica de nuestro país resultó dramática**, disparándose las cifras del **paro** a máximos históricos, muy por encima de otros países de nuestro entorno, con una paralización primero, y luego un **decrecimiento del PIB**, una agobiante volatilidad e **inestabilidad del euro** y un brutal **retroceso del consumo**.

En ese contexto los ERES y despidos estaban al orden del día, los convenios colectivos se paralizaban por falta de acuerdos, las subidas salariales eran cosa del pasado y **se minoraban los beneficios sociales** de amplios colectivos de trabajadores/as, funcionarios incluidos.

Si en Telefónica de España, gracias al convenio oportunamente firmado, los trabajadores/as nos manteníamos **al margen de ese escenario económico**, **UGT** éramos plenamente **conscientes de su gravedad**, observando con preocupación nuestro entorno y manteniendo informada a la plantilla de la situación, mientras algunas organizaciones irresponsables nos tildaban de *"alarmistas"*.



No le des más vueltas, somos la garantía



## Conflicto salarial

En ese contexto, como parecía inevitable, en febrero del 2013, cuando **reclamamos el cumplimiento de la cláusula 3** del Convenio Colectivo, en referencia al incremento salarial correspondiente al año en curso, **la empresa**, perjudicada por una pésima regulación y acuciada por un preocupante y continuo descenso de ingresos, y alegando unos costes laborales más elevados que la competencia, manifestó **su negativa**, que hizo extensiva incluso mediante **un escrito a toda la plantilla**, planteando la necesidad de abordar una serie de medidas que perseguían una **drástica reducción de los costes laborales**.

En ese momento de **grave situación económica** del país, en plena discusión por el rescate económico de la Troika, concedores de **las facilidades otorgadas a la empresa por la reforma laboral**, que le permitiría **descolgarse del convenio** simplemente invocando una previsión de pérdidas en los próximos 6 meses, y conscientes del peligro que representaba **la entonces plenamente vigente e indiscutible no ultraactividad de los convenios**, que nos abocaba, en caso de ruptura del existente, a **tener que negociar uno nuevo en el peor escenario económico y legal posible**, atendiendo a nuestro compromiso con los trabajadores/as, **asumimos la responsabilidad de negociar**, para buscar soluciones, al contrario que otras organizaciones que mantenían un inmovilismo suicida y ciego a la realidad.

En dicha negociación, que **UGT** abordó desde el más **rotundo rechazo a cualquier tipo de reducción salarial**, tras **lograr el abandono de gran parte de las propuestas** empresariales iniciales, se planteó **una solución para paliar el crítico momento económico** de la empresa, apoyándose en **dos medidas**:

- Reducción de los FF. SS. en un 30%, que en realidad suponía una **adaptación a la plantilla real**, puesto que dicha partida se mantenía intacta desde 1995, a pesar de la drástica reducción del número de trabajadores en sucesivos ERES **voluntarios** (la reducción de plantilla desde 1995 ha sido cercana al 70%, por lo que la reducción de los FFSS en sólo el 30% aún resulta ventajosa).
- Suspensión coyuntural, durante 15 meses, de la aportación empresarial al plan de pensiones, o reducción de la cuantía a percibir del seguro de supervivencia, en proporción equivalente para aquellos trabajadores/as no adscritos al Plan, **manteniendo la voluntariedad en las aportaciones individuales** del trabajador, evitando cualquier intento de reducción salarial, supresión de la paga de beneficios, etc. que hubieran tenido un carácter indeleble a largo plazo.

En contrapartida, **UGT** obtuvo para los trabajadores/as:

- **La prórroga del Convenio hasta el 31 de diciembre de 2014**, lo que se tradujo en estabilidad y garantía de empleo dos años más (el 2013 cuestionado y el 2014 obtenido)





No le des más vueltas, somos la garantía



- Las imprescindibles garantías de **no movilidad geográfica y no segregaciones forzosas**.
- El compromiso de la Empresa de **no aplicación de la Reforma Laboral** durante la vigencia del C.C.
- **Cumplimiento de lo pactado, con el 1% de subida salarial para cada uno de los dos años en cuestión**
- Evitar la implantación unilateral de cualquier medida de gestión, productividad o eficiencia
- **Mantenimiento de los conceptos salariales, incluida la paga extra cuestionada, y de la estructura del salario**, salvaguardando la antigüedad.
- Mantenimiento **los días adicionales del convenio**, así como los vigentes devengos y compensaciones.
- Mantenimiento de derechos en materia de **compensación por los 3 primeros días de IT**.

En definitiva, en un **momento agudo de crisis** que pudiera haberse resuelto drásticamente contra los intereses de los trabajadores/as, en tanto que empresas similares en entidad atravesaban graves conflictos y se producían severos recortes de empleo y salarios, **obtuvimos empleo, incremento salarial y estabilidad durante dos años**, mal que les pese a quienes siempre sólo quieren ver “*el vaso medio vacío*”.

### Realidad - Incrementos Salariales

Un análisis del comportamiento de los salarios durante estos cuatro años, estableciendo la comparativa **a partir del IPC**, indicador que siempre hemos tomado como referencia para la revalorización de salarios pactada en los convenios colectivos, nos indica que **nuestros salarios han quedado por encima del IPC real acumulado** en este convulso período, certificando el **acierto de UGT al mantener las cláusulas de revisión salarial** a pesar de las presiones de las patronales.

IPC	Incrementos en %				Incremento Total
	2011	2012	2013	2014	
IPC (datos del INE)	2,40%	2,90%	0,30%	-1,00%	<b>4,63%</b>
IPC Sector Comunicaciones	-0,80%	-3,40%	-4,20%	-6,10%	<b>-13,80%</b>
Incremento Salarial Teléfonoica	1,70%	1%	1%	1%	<b>4,78%</b>





No le des más vueltas, somos la garantía



Es destacable además el hecho de que el incremento económico pactado se referenció al IPC, con el condicionante de la consecución de unos objetivos de OIBDA (productividad) y, si bien éstos no se han alcanzado, impidiendo una revisión al alza, del incremento mínimo pactado al valor del IPC real, en el acuerdo de revisión salarial, **UGT introdujo oportunamente una acertada salvaguarda** para que, en el caso de que la subida mínima pactada fuera superior al IPC, situación que se ha producido en los años 2013 y 2014, **no se realicen revisiones salariales negativas** a posteriori.

Por otro lado, hay quien permanentemente **quieren justificar su ausencia** de acuerdos tan trascendentales como nuestros convenios, fijando únicamente su atención en **datos extrapolados a su interés**, intentando mermar la importancia de nuestros éxitos, invocando por ejemplo las subidas “reales” tras la actualización de nuestras tablas salariales, pretendiendo llegar a la conclusión de que el incremento salarial obtenido está en tasas negativas respecto al IPC.

SUBIDA SALARIAL TdE	Incrementos en %				Incremento Total
	2011	2012	2013	2014	
Incremento Masa Salarial	1,70%	1%	1%	1%	<b>4,78%</b>
Incremento Tablas Salariales	1,50%	0,80%	0,60%	0,60%	<b>3,54%</b>

Sin embargo, se olvida deliberadamente citar que, durante los cuatro años de convenio, todos los trabajadores hemos incorporado **dos bienios** a nuestros ingresos, lo que coloca el incremento real de los salarios por encima del IPC.

Mención aparte es el caso de los 6.700 **Operadores de Comunicación**, que han tenido una subida salarial adicional el último año **del 1,5%** a raíz del acuerdo de unificación de varias categorías laborales, además de la gratificación de conducir inherente al puesto profesional (también para el caso de los Encargados de Operación) para la mayoría del colectivo.

## Conclusión

Los trabajadores/as de Telefónica de España no sólo **nos hemos mantenido al margen de la crisis económica en materia salarial**, sino que hemos concluido el periodo de vigencia de nuestro convenio en una situación positiva respecto al IPC acumulado, mejorando nuestro poder adquisitivo, **gracias al acierto en la negociación de UGT**, al haber recogido en el Convenio Colectivo tanto las necesarias garantías laborales como las económicas.

**UGT Comunicaciones**  
**Sector Estatal**



información