

## Saliendo de la coyuntura con respuestas para las trabajadoras y trabajadores

### Opinión

El Sindicalismo de Clase y Confederal, responde

Pensiones, acuerdo en el Pacto de Toledo

Negociación salarial en los países fundadores

El Estado al rescate.

SMI, 60% del salario medio.

AIRE

# Editorial

## El Sindicalismo de clase y confederal responde ante la ciudadanía.

El contrato de trabajo es un acto que por celebrarse entre dos partes de distintas características es ventajoso para una de ellas. Si además, se celebra en un ámbito donde la tasa de paro es mayor, la desigualdad aumenta dado que una parte se ve sometida a las condiciones que la otra imponga. Es este el motivo de que tenga una especial regulación y que históricamente se haya reconocido el derecho a la negociación colectiva, para que los trabajadores y trabajadoras se puedan proteger negociando con la otra parte, la patronal, las condiciones en que se va a prestar el trabajo introduciendo cierto equilibrio.

La negociación colectiva hace que sea necesario identificar quien representará a las personas trabajadoras. **En nuestro ordenamiento jurídico se establecen las condiciones para determinar quién puede representarlas para ese fin.**

Para representar a las personas en una empresa concreta el asunto es sencillo, con votar en un proceso de elecciones se determina quienes son los representantes legales, pero cuando los asuntos son de mayor ámbito es lógicamente de mayor dificultad. El tema lo resuelve la Ley

Orgánica de Libertad Sindical. En ella se establece qué sindicatos son representativos para negociar ante organizaciones patronales y administraciones públicas, reconociendo representatividad a los que cumplen determinado grado de implantación ya sea a nivel sectorial y general desde el punto de vista de la actividad, como estatal o autonómico desde el punto de vista territorial.

**CCOO es un sindicato representativo legalmente** y por tanto tiene derecho y obligación de representar y defender los derechos e intereses de las personas trabajadoras, en esos ámbitos.

Esta característica, junto con las que nos imponemos en nuestros estatutos nos hace que asumamos la responsabilidad de defender al conjunto de la clase trabajadora, las afiliadas y las no afiliadas, con independencia de su profesión y categoría, simplemente por ser personas que dependen de su trabajo para obtener lo necesario para vivir.

Por esto, es completamente necesaria la intervención de nuestra organización para abordar un problema que requiere de las administraciones públicas, Gobier-

no de España o gobiernos de las Comunidades Autónomas. La negociación con un gobierno para arrancar compromisos que entendemos como imprescindibles para garantizar el futuro incluso más allá de las personas a las que representamos en un centro de trabajo, empresa o momento dado, debe ejercerse con la res-



pensabilidad adecuada y con la vista puesta en los intereses de clase e intergeneracional.

Ejercer esa responsabilidad no es sencillo, anteponer los intereses colectivos y a la vez que las personas vean garantizados sus derechos individuales, a veces lleva a adoptar decisiones muy controvertidas. ERTE y negociaciones de contención salarial han sido la estrategia central en multitud de empresas bajo la premisa de la coyuntura pandémica con un escenario de fuerte incertidumbre en una recuperación acelerada.

La intervención de la Federación de Industria y la de Confederación Sindical de CCOO y sus organizaciones territoriales (España, Madrid, Andalucía o Castilla La Mancha en nuestros casos) siempre ha sido acertada y avalada, especialmente por sus afiliados y afiliadas y ha ayudado a desarrollar y crecer de manera sostenida la empresa principal y el sector, siendo referente en general de empleos de calidad y con derechos, sin que eso signifique que no haya aspectos que necesariamente tengan que mejorar.

Es posible que en alguna ocasión no hayamos acertado completamente, pero las decisiones que nuestra organización ha tomado siempre han sido fruto de una reflexión colectiva del conjunto de personas que ejercen la representación en distintos ámbitos. Esa participación es la que garantiza el equilibrio entre los intereses colectivos generales y los derechos individuales o incluso los colectivos de afectados, que no siempre coinciden con el general.

Nuestra experiencia, nuestro compromiso individual de las personas que asumen cargos de representación hacen que hayamos ido acumulando un conocimiento colectivo que garantiza que en la mayoría de los casos, sino en to-

dos, las decisiones que tomamos con la vista puesta en defender los intereses de la clase trabajadora sean acertadas, aunque siempre serán mejorables, por más que otros que no tienen ni ese conocimiento, ni la responsabilidad, ni la representatividad se empeñen en descalificar.

## **“Es completamente necesario la intervención de nuestra organización para abordar problemas que requieren de las administraciones públicas”**

Es cierto que tenemos nuestras diferencias internas, nuestros debates y nuestras tensiones, porque llegar a las conclusiones acertadas requiere de este ejercicio. Pero esa forma de proceder, una vez superada la fase de toma de decisión, demuestra nuestra capacidad de integrar distintos intereses colectivos y nos hace siempre más fuertes como organización.

**Las personas trabajadoras, tanto afiliadas como no, las que nos han votado como las que no, las que trabajan hoy y las que trabajaran mañana, están y estarán mejor si CCOO las representa.**

Así lo entienden la mayoría de los trabajadores y trabajadoras, que han determinado que CCOO sea

además de representativo, a nivel nacional y autonómico, el primer sindicato y más representativo tanto en número de personas afiliadas como en número de delegados y delegadas elegidas.

Por eso nuestro trabajo y responsabilidad nos avala, tanto dentro

como fuera del centro de trabajo, tanto en las negociaciones y gestión de los problemas del día a día en los centros de trabajo como en las negociaciones de las condiciones de trabajo a nivel de empresas, sectores, interempresas... Nos avala también para negociar actuaciones y compromisos que garanticen el futuro de los centros de trabajo, de las personas que trabajan en una gran empresa, como para las que lo hacen en las distintas pequeñas y medianas empresas.



# Un podcast sindical

Escúchanos en Spotify, iVoox y Apple Podcasts

# PENSIONES, ACUERDO EN LOS PACTOS DE TOLEDO

El logro de un consenso, largamente esperado, en la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo comporta un cambio de escenario prometededor. Después de una década de aplazamientos y desavenencias, las recomendaciones presentadas recogen en buena medida las propuestas hechas por CCOO a lo largo de los últimos años. Así la reafirmación del modelo de reparto que inspira el sistema, la separación de fuentes y el mantenimiento y la mejora del poder adquisitivo de las pensiones, facilitan el logro, en los próximos años, de los principios de universalidad, solidaridad, igualdad y suficiencia. La integración y la convergencia de regímenes, los incentivos a la ocupación de calidad como garante esencial de la sostenibilidad del sistema, pero también la promoción y la sensibilización de la importancia que tienen las carreras de cotización para las personas trabajadoras, son elementos que generan confianza y promueven un sistema que sea perdurable, equitativo y eficiente.

La inclusión de una recomendación específica para superar la brecha de género en las pensiones, garantizando la igualdad retributiva y la eliminación de los vacíos en las carreras de cotización, nos parecen clave. También la recomendación dirigida a las per-

sonas trabajadoras jóvenes, para que se supere la precariedad en su acceso al mercado de trabajo y se garantice su incorporación al sistema en condiciones de igualdad. Desde CCOO queremos destacar también la recomendación que la Comisión del Pacto de Toledo dedica a las garantías para la suficiencia de las pensiones y que reclama la existencia y la aplica-

ción de indicadores de suficiencia que delimiten los umbrales y faciliten la lucha contra la pobreza.

Definir cuándo una pensión es o no “suficiente” es un reto inmediato, que se tiene que confrontar en un debate abierto en la sociedad. Todavía más prioritario es que los índices de referencia existentes sean actualizados. En este

## ACUERDO DE PENSIONES 2021 DEROGACIÓN FACTOR SOSTENIBILIDAD

Comprueba el **efecto (recortes) que hubiese tenido el Factor de Sostenibilidad-2013 sobre tu pensión inicial** a partir de tu fecha de nacimiento y la edad estimada de jubilación

Año nacimiento trabajador/a	Año Jubilación	Reducción % de la cuantía inicial de pensión	Año nacimiento trabajador/a	Año Jubilación	Reducción % de la cuantía inicial de pensión
1954	2019	-0,56	1979	2044	-13,79
1955	2020	-1,12	1980	2045	-14,24
1956	2021	-1,67	1981	2046	-14,68
1957	2022	-2,22	1982	2047	-15,12
1958	2023	-2,77	1983	2048	-15,56
1959	2024	-3,36	1984	2049	-15,98
1960	2025	-3,95	1985	2050	-16,39
1961	2026	-4,54	1986	2051	-16,81
1962	2027	-5,12	1987	2052	-17,22
1963	2028	-5,70	1988	2053	-17,63
1964	2029	-6,25	1989	2054	-18,02
1965	2030	-6,80	1990	2055	-18,40
1966	2031	-7,34	1991	2056	-18,79
1967	2032	-7,88	1992	2057	-19,17
1968	2033	-8,42	1993	2058	-19,56
1969	2034	-8,94	1994	2059	-19,92
1970	2035	-9,45	1995	2060	-20,28
1971	2036	-9,96	1996	2061	-20,64
1972	2037	-10,47	1997	2062	-21,00
1973	2038	-10,97	1998	2063	-21,36
1974	2039	-11,45	1999	2064	-21,70
1975	2040	-11,93	2000	2065	-22,03
1976	2041	-12,40	2001	2066	-22,37
1977	2042	-12,87	2002	2067	-22,70
1978	2043	-13,34	2003	2068	-23,04

• Se ha considerado en todos los casos la primera fecha posible de jubilación ordinaria a los 65 años.

Fuente: elaboración propia CCOO a partir datos esperanza de vida INE.

sentido, el anuncio por parte del Gobierno del Estado de elevar el Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples (IPREM), en un 5%, en el marco del proyecto de presupuestos para 2021, es especialmente relevante. El IPREM es la referencia para establecer el acceso a ayudas como prestaciones sociales, a la vivienda, por asistencia jurídica gratuita o para situar umbrales de exención fiscal a las rentas más vulnerables. Este indicador estaba congelado desde 2010, con un incremento de tan solo el 1% en 2017.

El acuerdo se logra con una mayoría amplia que se puede traducir con 270-280 votos a favor prácticamente el 80% del hemiciclo. El pasado martes 24 de agosto El Consejo de Ministros ha aprobado la remisión a las Cortes del [Proyecto de Ley de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones.](#)

**“Los compañeros acogidos al plan social cuentan con la garantía de salvaguarda contemplada como en otras ocasiones”**

El posible impacto que preocupaba a los compañeros que se han acogido al plan social cuenta con la garantía de salvaguarda contemplada en otras ocasiones y como se puede ver el cuadro anexo a futuro cuando sea de aplicación efectiva, tendría un impacto mínimo si el acceso a la prejubilación se hace con un periodo pre-

**ACUERDO EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL Y PENSIONES**

- Corrige la reforma de las pensiones de 2013
- Deroga el factor de sostenibilidad
- Garantiza el poder adquisitivo conforme al IPC
- Mejora la financiación del sistema

**#PensionesConFuturo**

vio de 24 o 23 meses, por lo que habrá que tenerlo en cuenta la posible extensión de las prejubilaciones en la inminente negociación colectiva.

De nuevo una respuesta consensuada entre los agentes sociales y el gobierno es la mejor salida para el sostenimiento del sistema de pensiones en nuestro país.



## ACUERDO DE PENSIONES 2021

### Nuevos coeficientes reductores JUBILACIÓN ANTICIPADA VOLUNTARIA

Meses de anticipo de la jubilación ordinaria	Carrera de cotización			
	menos 38 años + 6 meses	menos 41 años + 6 meses	menos 44 años + 6 meses	44 años + 6 meses o más
24	21,00	19,00	17,00	13,00
23	17,60	16,50	15,00	12,00
22	14,67	14,00	13,33	11,00
21	12,57	12,00	11,43	10,00
20	11,00	10,50	10,00	9,20
19	9,78	9,33	8,89	8,40
18	8,80	8,40	8,00	7,60
17	8,00	7,64	7,27	6,91
16	7,33	7,00	6,67	6,33
15	6,77	6,46	6,15	5,85
14	6,29	6,00	5,71	5,43
13	5,87	5,60	5,33	5,07
12	5,50	5,25	5,00	4,75
11	5,18	4,94	4,71	4,47
10	4,89	4,67	4,44	4,22
9	4,63	4,42	4,21	4,00
8	4,40	4,20	4,00	3,80
7	4,19	4,00	3,81	3,62
6	4,00	3,82	3,64	3,45
5	3,83	3,65	3,48	3,30
4	3,67	3,50	3,33	3,17
3	3,52	3,36	3,20	3,04
2	3,38	3,23	3,08	2,92
1	3,26	3,11	2,96	2,81

- Las celdas en color verde señalan los coeficientes que mejoran
- Las celdas en color rojo señalan los coeficientes que se endurecen
- Las celdas en color blanco señalan los coeficientes que se mantienen iguales

# NEGOCIACIÓN CON PAÍSES FUNDADORES

Creemos necesaria hacer una rápida lectura comparativa de las medidas aplicadas en los diferentes países fundadores para si bien desde su propia realidad negociadora, política e industrial han ido formalizando diferentes acuerdos en un escenario compartido de gran incertidumbre dónde es ahora se empieza a ver salida. Hoy repasaremos las condiciones económicas negociadas en cada país.

En **Reino Unido**, las negociaciones con la parte social ya anteriormente sólo abarcan lo relativo a las pensiones de los trabajadores. Ello ha conllevado la fórmulas ya presentes de paquetes de despidos preacordados a los que se han adherido voluntariamente las salidas de los empleados. Del total planteado por Dirección faltaron por resolver 400 posiciones en Broughton por lo que allí hubo un acuerdo local para blindar el empleo a través de una reducción de jornada del 10% y una reducción del salario del 6%. Las subidas salariales son negociadas individualmente.

En **Francia** cuyo sistema de negociación y sindicatos es el más parecido al nuestro los acuerdos de los años recientes en política

salarial han supuesto:

**2019:** Subida de tablas salariales del 1% para los técnicos de taller, 2 % para cuadros y mandos, 3% para ejecutivos, además de diferentes porcentajes para desarrollos individuales.

**2020:** Se congelan los salarios hasta junio de 2021.

**2021:** Nuevo acuerdo de subidas salariales: Subida del 1% a todas las categorías profesionales. Subida del presupuesto 1% con carácter individual para el desarrollo en la banda IV en técnicos de taller.

Ambas medidas suponen una subida en la masa salarial total del 1,4%. Tenéis las fuentes [aquí](#) y [aquí](#).

En **Alemania**, un único sindicato relevante con acuerdos por región, similares a nuestros convenios provinciales o autonómicos, con aplicación general, en este caso con cobertura para to-

dos los del metal y eléctrico (mercedes, siemens, airbus, etc), para la explicación tomamos el de la región de Baviera-bayern.

**2019:** Se congela la subida salarial se mantienen tablas de 2018 y se aplica el nuevo pago variable no consolidable T-ZUG 27,5% del salario mensual con un monto adicional de 200€

**2020:** Sigue congelada la tabla salarial de 2018, se mantiene el T-ZUG desglosado en dos T-ZUGa del 27,5 del salario mensual y T-ZUGb con un monto adicional del 12,3 % de la tarifa básica, este último se paga por trimestre.

**2021:** Sigue congelada la tabla salarial 2018. Pago único este año por coronavirus de 500€, 300€ para los aprendices. Dentro del pago variable no consolidable T-ZUG, que se desglosa en



# COLECTIVA EN LOS DRES



dos; T-ZUGa (27,5 por ciento del salario mensual) y T-ZUGb (12,3 por ciento de la tarifa básica), se retrasa el pago a febrero 2022 y solo se abona el del T-ZUGa, reteniendo el T-ZUGb la empresa y si el rendimiento de la misma cae más allá del 2,3% cancelará el pago del mismo, en caso contrario se pagara esa parte el octubre del 2022. Tenéis las fuentes [aquí](#).

Se activa la transformación voluntaria del T-ZUGa por 8 días libres para cuidado de hijo, familiares o personal a turnos. Adicionalmente este mismo concepto también se puede convertir en tiempo libre para acortar las horas de trabajo y asegurar puestos de trabajo. Esto compensa parcialmente la pérdida de salario cuando se reducen las ho-

ras de trabajo. Si la reducción de la jornada laboral dura más de un año, el empleador paga una compensación parcial del 25 por ciento de un salario por hora si se reduce a 32 horas semanales. Si las horas de trabajo se reducen en más de dos años, hay una compensación parcial del 25 por ciento por 33 horas y del 50 por ciento por 32 horas.

Mientras que los demás países han ido cerrando acuerdos, nosotros estamos inmersos en la negociación colectiva fuertemente condicionada por la misma estra-

tegia planteada por la Dirección en Francia y Alemania en hacer recaer el coste de la covid en 2020 en la política salarial.

Somos conscientes del coste de los ERTES y de ampliar el plan de prejubilaciones pero no debe ir en detrimento de la política salarial general si no tener traducción en un aumento de la masa salarial que justique el esfuerzo hecho por el conjunto de la plantilla durante las difíciles condiciones laborales en la pandemia.



# El Estado al rescate

Liberales de todo pelaje y derecha de amplio espectro llevan 18 meses haciendo malabares para no tener que mentar la bicha, el otrora denostado estado ha tenido que venir a salvar con dinero público, a los trabajadores y trabajadoras, a las empresas, a los autónomos, a la economía nacional en definitiva con una receta complemente diferente a la anterior crisis. **Hay que reconocer que no están tardando en volver a su discurso cuando empiezan a aparecer los primeros signos de recuperación sólida**, ya veremos lo que les da sí. Por supuesto se siguen olvidando de los agentes sociales que han hecho grandes esfuerzos a la altura de las circunstancias.

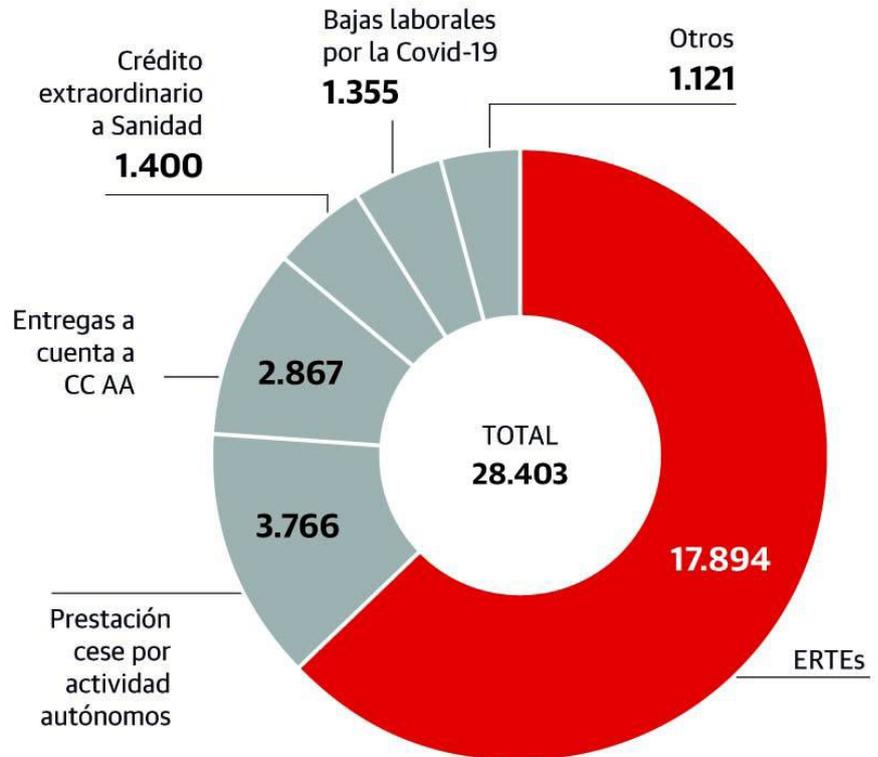
Pero vayamos a los números en periodos de un año vista para que nos den cierta visibilidad temporal, desde que comenzó la pandemia de coronavirus hasta el pasado mes de marzo, las Administraciones **Públicas han gastado 50.644 millones de euros en medidas contra la Covid- 19**. Una cantidad que han tenido que asumir, muy mayoritariamente, Seguridad Social y el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), concretamente 29.311 millones del gasto en Covid, un 65% del total.

Las **prestaciones por ERTE** y el resto de los subsidios creados por la Covid supusieron un impacto para las arcas públicas de unos 15.549 millones. Mien-

## Factura de gasto público por el coronavirus

Diciembre 2020

Distribución por medidas, en millones de euros



Fuente: Ministerio de Hacienda.

tras, las prestaciones por cese de actividad de los autónomos supusieron unos 3.859 millones, las exoneraciones de cuotas sociales para empresas y trabajadores por cuenta propia, **que supusieron unos 7.791 millones** en 2020. Mientras, las incapacidades temporales (que corrieron a cuenta del sistema público) **conllevaron un gasto de 2.112 millones**.

Cabe recordar que todas estas cifras son susceptibles de subir. Tanto ERTE como prestaciones de autónomos se han renovado hasta finales de diciembre, y todos van por hecho que se seguirán ampliando hasta finales del primer semestre de 2022 con exoneraciones a las cuotas de la

GRÁFICO R. C.

seguridad social vinculado la formación en las empresas.

**Salvar millones de puestos de trabajo (3,5 millones en el peor momento)** y decenas de miles de empresas, en un momento donde nadie iba a invertir un euro sin saber cuándo la pandemia remitiría ha recaído en el Estado y muy concretamente en una coalición de gobierno de izquierdas con unas políticas de acuerdo que están permitiendo salvar al país de tener una nueva generación perdida con 10 años de recuperación

económica, con ocasión de la crisis bancaria en 2008, consiguiendo volver a niveles precovid y recuperando la actividad econó-

mica dejando menos precariedad y desempleo por el camino, abordando el escenario mas favorable para la recuperación gracias a los niveles de vacunación en España.

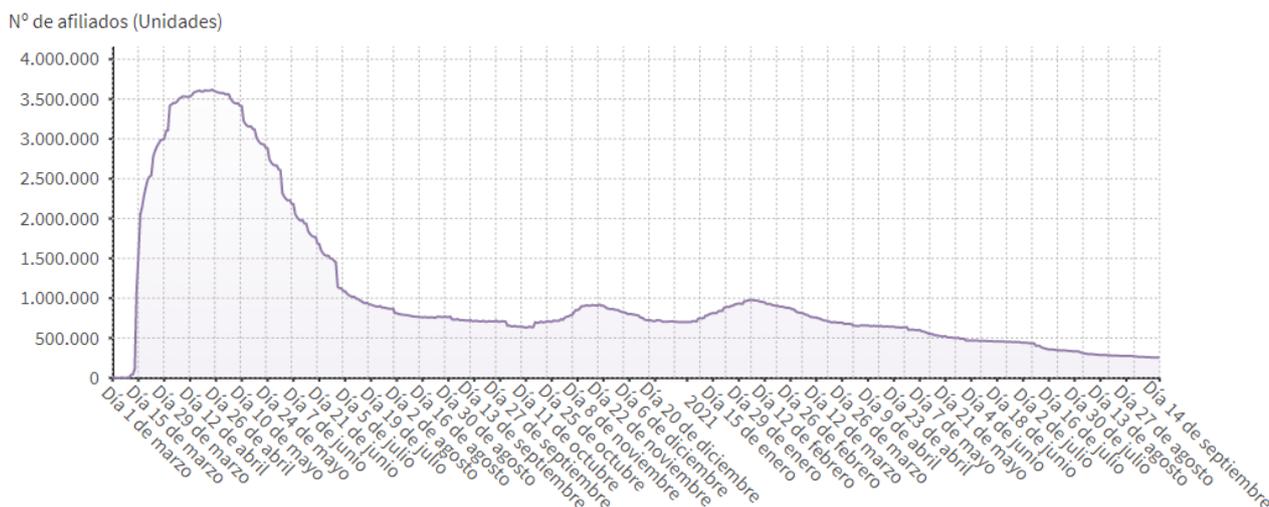
**Todo ello por la módica factura de un 5% del PIB**, con el visto bueno de la comisión europea que también ha entendido las consecuencias de imponer troikas y austeridad, relajando los objetivos de déficit, extendiendo amplios presupuestos expansivos, en definitiva cambiando el modelo neoliberal volviendo una vez más al socialdemócrata, en una ola en la que incluso los estadounidenses no les ha quedado más remedio que transicionar. Siempre es enternecedor ver a los defensores del libre mercado defender la socialización de las pérdidas. Y es que cuando todo falla, o algo se sale del guión establecido, se hace evidente la nula capacidad del sálvese quien pueda, ley de la selva o de la famosa mano invisible del mercado que no ha pasado de ser un apéndice inerte en esta ocasión frente al estado social que recauda, reparte y se endeuda por el bien del interés general.

Pero no hagamos tabla rasa, los agentes sociales en esta ocasión también han concretar acuerdos conceleridad, la gran mayoría de los ERTes han sido suscritos entre patronal y sindicatos y la capacidad de acuerdo y entendiendo en los diferentes niveles se ha trasladado a nivel político a las diferentes administraciones y gobiernos con entendimientos no vistos hasta la fecha. El fiasco en la última negociación para aumentar el salario mínimo interprofesional donde la patronal no se movió un ápice de sus planteamientos no casa con su actitud durante toda la pandemia y sólo tiene comprensión en una apuesta por la salida de la misma volviendo sus planteamientos originales una vez constatan que los nubarrones se alejan.

**La capacidad de los sindicatos para acordar en empresas sin representación los ERTes y los complementos salariales** de los mismos es parte de la foto final el éxito en la recuperación del empleo, la capacidad y la demanda interna que está reactivando la economía. Ayudando de manera

muy directa en la profecía auto cumplida de ver el parón mundial de la economía desde una óptica coyuntural que se podría haber traducido en algo más prevalente si no hubiera existido esta intervención directa del mundo laboral y muy concretamente de los representantes de los trabajadores.

Evolución diaria del número de afiliados afectados por ERTE en España



# SMI, 60%

# salario medio

El Gobierno, CCOO y UGT han pactado retomar las subidas del SMI con un incremento de 15 euros al mes (965 euros), desde el 1 de septiembre de este año, una vez superada la parte más dura de la pandemia y con el objetivo de alcanzar el 60% del salario medio al final de la legislatura, 1.049 euros. El salario mínimo interprofesional (SMI) ha experimentado un importantísimo aumento nominal y real desde 2017, cuando se inició, gracias a la presión sindical, un intenso proceso de revisión tras décadas sin actualizarse y afectar a un pequeño grupo de perceptores.

En 2016 la cuantía del SMI era de 655,20 euros brutos mensuales en 14 pagas. Entonces su poder de compra se situaba un 4,5% por debajo del que tuvo 37 años antes, en 1980, y afectaba solo a unos cientos de miles de trabajadoras y trabajadores.

Tras la reciente subida a 965 euros mensuales, el salario mínimo ha experimentado una espectacular mejora de casi el 40% desde 2016; es decir, 260 euros adicionales al mes y 3.637 euros más al año. En términos reales, descontando el aumento de los precios en este período, el salario míni-

**“El salario mínimo ha aumentado igualmente su poder de compra en los últimos cinco años un 31%”**

mo ha aumentado igualmente su poder de compra de manera muy importante en los últimos cinco años, un 31%.

Las personas trabajadoras que ganaban el salario mínimo no participaron de la prosperidad del país hasta que en 2017 se empezó a corregir esta injusticia. Para ver esto, en la siguiente gráfica se ha igualado a cien la productividad real (el producto generado por el trabajador medio) y el salario mínimo real en 1980, con el fin de comparar más fácilmente su evolución.

El alza del salario mínimo a 965 euros beneficiará en torno a dos millones de personas trabajadoras a tiempo completo.

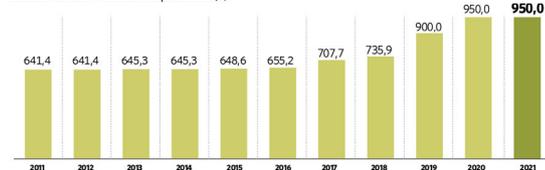
El 55% de las personas beneficiarias son mujeres y el 26% jóvenes menores de 30 años. La negativa de la patronal a subir 15 euros al mes en lo que resta de año a las personas trabajadoras que ganan menos revela una actitud avariciosa y una deriva hacia posiciones contrarias a la necesaria estabilidad para mejorar la situación económica.

## Radiografía del salario medio interprofesional (SMI)

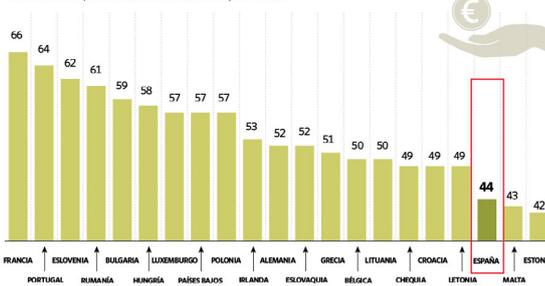
Evolución del smi en UE en la última década (€)

PAÍS	2010	2021	CAMBIO (%)
Rumania	142	472	232,4
Lituania	232	642	176,7
Bulgaria	123	332	169,9
Estonia	278	584	110,1
Eslovaquia	308	623	102,3
Letonia	254	500	96,9
República Checa	302	579	91,7
Polonia	321	614	91,3
Eslovenia	647	1.110	71,6
Hungría	272	442	62,5
<b>España</b>	<b>739</b>	<b>1.108</b>	<b>49,9</b>
Reino Unido	1.194	1.765	47,8
Croacia	385	563	46,2
Media-UE	728	1.002	37,6
Portugal	566	776	37,1
Luxemburgo	1.693	2.207	30,8
Países Bajos	1.408	1.685	19,7
Malta	660	785	18,9
Irlanda	1.462	1.724	17,9
Bélgica	1.387	1.626	17,2
Francia	1.344	1.555	15,7
Alemania*	1.440	1.610	11,8
Grecia	863	758	-12,2

Evolución del salario mínimo interprofesional (€)

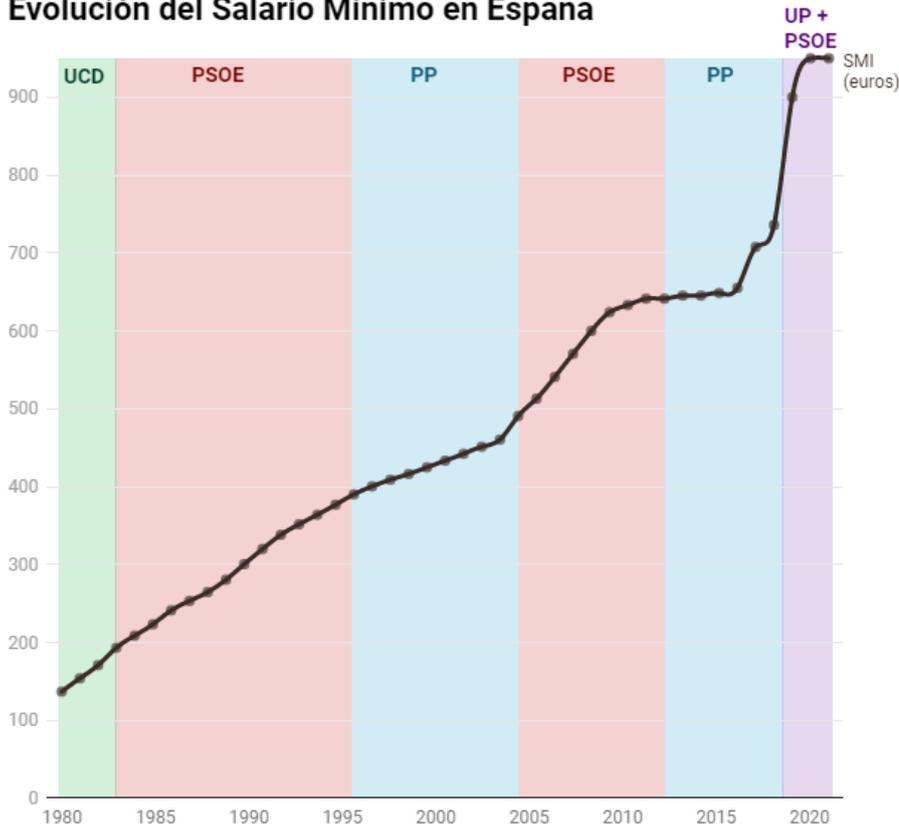


Peso del SMI respecto al salario medio (datos de julio 2018,%)



Fuente: Eurostat. Los otros siete países de la UE no tienen SMI por ley.

## Evolución del Salario Mínimo en España



Fuente: Ministerio de Trabajo • Creado con Datawrapper

# “la cicatería patronal obedece al cálculo político, CEOE ya acuerdo con CC.OO. y UGT subir SMI a 1000€ antes del 2020”

La patronal con su decisión rompe también la encomiable concertación mantenida por los agentes sociales durante la pandemia, que ha servido para recuperar rápidamente la actividad económica y ha sido contrapunto de la crispación alimentada desde la oposición política.

La cicatería patronal claramente obedece a un cálculo político, pues CEOE ya acordó a mediados de 2008, con CC.OO y UGT, subir el salario mínimo de convenio a 1.000 euros antes de 2020. Por tanto, la subida actual solo afectaría al 15% de trabajadoras y trabajadores no protegidos por un

convenio colectivo.

Los importantes aumentos experimentados por el salario mínimo a lo largo de los últimos años han servido para impulsar la creación de empleo, elevar el nivel de vida y la capacidad de compra de los que menos tienen, reducir la pobreza, rebajar la desigualdad salarial y cerrar la brecha salarial de género debido al mayor peso de las mujeres entre los perceptores del SMI.

A pesar de lo que han apuntado algunos estudios, el alza del SMI sirve para que desaparezcan los negocios que basan su beneficio

en explotar a las personas asalariadas, recortando las condiciones de trabajo. Esto permite que las empresas que obtienen beneficios generando valor amplíen sus ventas haciéndose con la cuota de mercado liberada por los negocios precarios, lo que les permite crear más empleo remunerado con mejores salarios.

El aumento del SMI impulsa, además, la demanda y la recuperación económica. Los perceptores del salario mínimo tienen una alta propensión al consumo y los bienes y servicios en los que gastan su renta son de producción nacional. Por tanto, activan el flujo circular de la renta animando la actividad económica sin generar desequilibrios con el exterior.

Para CC.OO por tanto es irrenunciable esta reivindicación en beneficio tanto de los trabajadores y trabajadoras como para el tejido productivo del país.

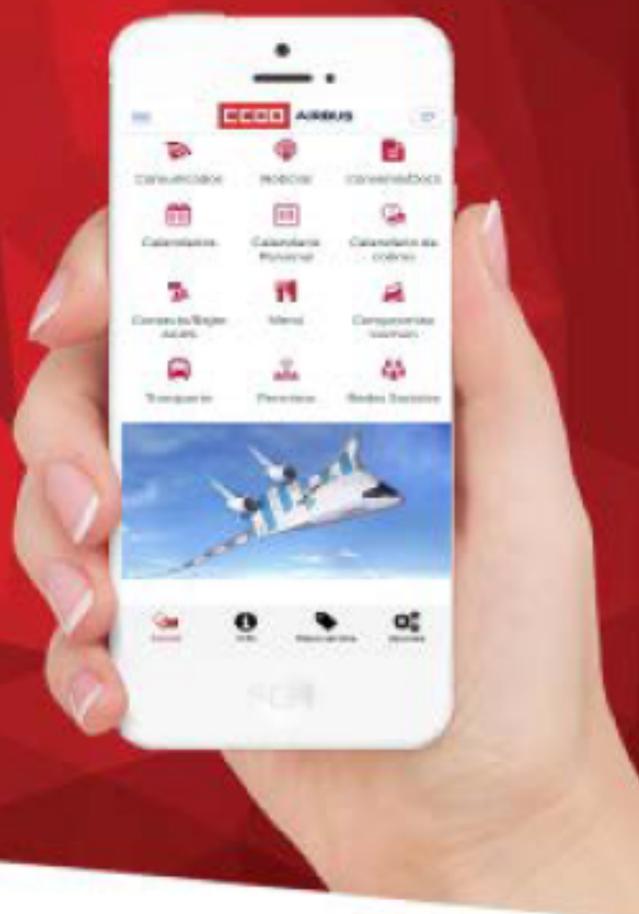
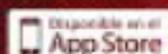




## CCOO APP

Fiel reflejo del compromiso de CCOO AIRBUS con las trabajadoras y los trabajadores para estar cerca de ti y cuando nos necesites, dándote la información e instrumentos de la forma más útil.

Nuevos tiempos, nuevas necesidades, nuevas vías y las CCOO de siempre, ahora en tu bolsillo..



### TODA LA INFORMACIÓN EN **EL MÓVIL**

- Convenio, acuerdo, normas
- Tablas salariales
- Menús comedores
- Transporte Rutas
- Permisos retribuidos
- Calendarios
- Tus delegadas/delegados. Conócenos
- Descuentos

Síguenos en:



Sección Sindical de CCOO AIRBUS

[ccoو.app/airbus](http://ccoو.app/airbus)