

## LAS MANIPULACIONES DE SIPA

### Supuesta garantía del IPC del anterior V Convenio Colectivo

Ha llamado nuestra atención una mentira que parece gozar de buena salud entre muchos trabajadores. En efecto, SIPA lleva tiempo **tildándonos de irresponsables a los firmantes del VI Convenio**. Más en concreto, **por suprimir la supuesta garantía del IPC** que se contenía en la Disposición Adicional Primera del V Convenio Colectivo, donde **se condicionaba la misma a la consecución del objetivo de Productividad (y esto último es lo que no dicen)**.

Esta es una mentira que, por su aparente sencillez, se ha “vendido” muy bien. Sobre todo cuando se trata de **dar excusas a quienes no querían hacer huelgas ni medidas de presión** porque **sabían que, sin perder dinero y con el sacrificio de otros, también les aprovecharía** a ellos. Pero reiteramos que es una mentira. Y lo vamos a justificar. Para ello, situemos el contexto en el que se negoció el V Convenio:

SITUACIÓN V CONVENIO	SITUACIÓN VI CONVENIO
<b>Máximas cadencias de fabricación</b> de aviones y expectativa de crecimiento.	<b>Reducción drástica</b> en la venta y por tanto en la producción (escenario post-pandemia).
Volumen de plantilla: Sin cambios significativos.	
<b>Mejoras de la productividad superiores al 6%</b> y previsión de incrementos de productividad indefinidos.	<b>Mejora de productividad inexistente</b> al disminuir dramáticamente la producción y venta de aviones.
<b>IPC cercano al 0 % o incluso negativo.</b>	<b>Inflación que alcanzó cotas superiores al 10 %</b> , pero con perspectivas de reducción (el año 2022 cerró con un IPC del 5,7 %).

Pues bien, una vez definido el contexto en el que se pactó el V Convenio, veamos literalmente lo que contenía el mismo con relación a las subidas salariales:

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

##### REVISIONES SALARIALES

**... Del resultado anual de la evolución de la productividad se deducirán las revisiones salariales, tanto general como individuales, del año siguiente con los siguientes parámetros:**



- **Hasta un 2% de productividad: Incremento General 1%.** Revisión Salarial Individual: 0,6% sobre salario base devengado en el año anterior.
- **6% de productividad: Incremento General 2%.** Revisión Salarial Individual: 1% sobre salario base devengado en el año anterior.

Anualmente, la Comisión Paritaria de Seguimiento de la Productividad determinará el objetivo de Productividad que deba alcanzarse. **Alcanzado dicho objetivo se garantizará que las tablas salariales se incrementen en el porcentaje igual al IPC de España.**

De lo anterior pueden deducirse ya conclusiones claras y directas y otras que requieren una mínima reflexión:

- **DIRECTA: Con una mejora de la productividad hasta el 2 %**, con el V Convenio únicamente tendríamos una **subida del 1 %**.
- **RAZONADA CON INFORMACIÓN:** El cumplimiento del **objetivo de productividad era el único que garantizaba el porcentaje de subida del IPC**. Ahora bien, con respecto a ese objetivo **hay que saber algunas cosas fundamentales:**
  1. Esa cláusula **se pactó con unos IPCs que rondaban el 1 %** y que a veces eran incluso negativos. Por eso **nunca se utilizó** y nadie podía prever los valores descabellados que estamos viviendo. De hecho, **el propio SIPA demandó en los Tribunales la subida salarial** del anterior Convenio en el año 2021 (esa presunta y mágica garantía del IPC) y **ello resultó en una subida del 1 %, mientras que el IPC alcanzó el 6,5 %**.
  2. El **objetivo de incremento de productividad lo marcaba directamente la Empresa**. En caso de desacuerdo, únicamente podía levantarse un acta. Ejemplo: **Los ejercicios anteriores al actual Convenio** (desde el año 2018) **se cerraron con desacuerdo** en este extremo. Consecuencia: **No hubo ajuste al IPC** (ni lo habría ahora de existir esa cláusula, evidentemente). **2**
  3. Aún si ello no fuera así, la Empresa podría haber aplicado la llamada doctrina “rebus sic stantibus”, por la cual un pacto seguirá vigente siempre que se mantengan las condiciones/circunstancias de cuando se estableció el acuerdo (y **no, por tanto, cuando éstas hayan variado sustancialmente, como ha ocurrido con la inflación**).

**CONCLUSIÓN: Es radicalmente falso que, vigente el V Convenio, hubiéramos tenido una subida garantizada equivalente al IPC. Como hemos dicho más arriba, únicamente tendríamos una subida del 1 %.**

**¡POR UNA REVISIÓN SALARIAL JUSTA EN AIRBUS!**

