

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
Máximas cadencias de fabricación de aviones y expectativa de crecimiento.	Reducción drástica en la venta y por tanto en la producción (escenario post-pandemia).
Volumen de plantilla: Sin cambios significativos.	
Mejoras de la productividad superiores al 6% y previsión de incrementos de productividad indefinidos.	Mejora de productividad inexistente al disminuir dramáticamente la producción y venta de aviones.
IPC cercano al 0 % o incluso negativo.	Inflación que alcanzó cotas superiores al 10 % , 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!

