

IBERDROLA PACTA UN CONVENIO QUE LIGA EL SALARIO A LOS RESULTADOS

SANTIAGO CARCAR - Madrid - 11-05-2011

La subida puede llegar al 3,5% anual según los beneficios

La compañía Iberdrola puede ser la primera gran empresa española en asumir las tesis del Banco de España y de la canciller alemana Angela Merkel sobre la conveniencia de ligar salarios y productividad en los convenios. La eléctrica ha alcanzado un principio de acuerdo con CC OO (16% de la representación sindical), USO (9%), Atype (19%) y Sie (19%), para firmar un convenio colectivo para los próximos cuatro años que liga la evolución de los salarios a los resultados operativos de la empresa. El preacuerdo, al que todavía no se han sumado el sindicato mayoritario en la empresa, UGT (28% de la representación), ni ELA, ni CGI, afectará a los empleados de Iberdrola en España y a los de sus filiales Iberdrola Renovables e Iomsa. En total, 9.000 personas.

El convenio podría firmarse el 5 de mayo, pocas semanas antes de la celebración de la junta general. Contempla un incremento salarial anual del 1%. Pero la subida podría llegar al 3,5% si se superan los objetivos de beneficios fijados para cada ejercicio. El sistema es simple. A partir de la consecución de los objetivos hay una escala de subidas que se detiene en el 3,5% si se alcanza el 120% de los resultados propuestos. ¿Qué sucede si no se alcanzan los objetivos? Que la subida salarial del año se puede quedar en el 0,8% en lugar del 1%.

"El salario de los trabajadores deja de estar ligado al índice de precios al consumo (IPC)" destacan fuentes de la compañía que preside Ignacio Sánchez Galán, "de forma que el binomio empresa-trabajadores comparte riesgos y resultados".

Además de vincular retribuciones a resultados, el convenio sobre el que ya existe el principio de acuerdo contempla otros aspectos con ribetes de novedad. Así por ejemplo, se amplía hasta 39 minutos el margen para iniciar y terminar la jornada laboral; se mantiene el compromiso de hacer solo contratos indefinidos y se amplía hasta los 12 años la edad de los hijos de los trabajadores a la hora de solicitar reducción de jornada por guarda legal. También se introduce un nuevo permiso por matrimonio de los progenitores o de los hermanos y se mantiene el compromiso de fomentar la formación continua. Según la empresa, en 2010, los empleados de Iberdrola en España recibieron 400.000 horas de formación, lo que significa que un 95% de la plantilla ha asistido a algún curso durante el pasado año.

El nuevo convenio mantiene medidas que ya se aplican, como la posibilidad de los nuevos padres o madres de reducir su jornada a cinco horas durante un año sin merma de retribuciones; disfrutar de 15 días naturales de permiso retribuido antes de la fecha prevista de parto o la ampliación de la reserva de puesto de trabajo a tres años en caso de excedencia, tanto para el cuidado de hijos como de un familiar hasta el segundo grado.

En la eléctrica Iberdrola ya existían aspectos de la retribución ligados a la productividad. El convenio se aparta de lo que es habitual en España, donde tanto los sindicatos como la patronal defienden -al menos hasta la fecha- convenios ligados a la previsión de inflación, con complementos ligados a la productividad y cláusulas de salvaguardia.