

5ª REUNIÓN DE LA MESA DE ORDENACIÓN PROFESIONAL

SISTEMA RETRIBUTIVO

El 14 de junio se celebró la 5ª reunión de la mesa de Ordenación Profesional (OP) en la que se trataron temas específicos referentes al sistema retributivo. Así mismo la empresa aprovechó para informar al **CGE sobre cuestiones concretas de la Jubilación Parcial**.

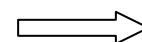
JUBILACIÓN PARCIAL:

La empresa informa tener previsto colgar en la web corporativa un enlace para que los trabajadores que reúnen los requisitos establecidos en la Ley para acogerse a la Jubilación Parcial, puedan realizar de forma voluntaria y no vinculante un test que sondee las preferencias de los trabajadores, sobre todo en cuanto a la preferencia en la reducción de la jornada (75% o del 50%). El CGE ha manifestado su disconformidad por no haber negociado antes las condiciones y criterios de adhesión, admisión y prelación a la misma. La dirección se ha comprometido a presentar un documento sobre estos temas para su negociación.

ORDENACIÓN PROFESIONAL (Sistema Retributivo):

La empresa hizo un breve adelanto sobre su propuesta de configuración del nuevo sistema retributivo que sería idéntico para MM.II. y Cuadros Técnicos y Personal Operativo. Estableciendo tres bloques diferenciados:

FIJO: Establecen dos subgrupos. **Grupo Profesional de pertenencia**, consolidable donde se incluyen conocimientos adquiridos que se requieren para el puesto y experiencia. Está condicionado por el nivel de cualificación que cada trabajador haya alcanzado. **Complemento de Grado**, no consolidable que remunera básicamente lo que hacemos o la capacidad demostrada para realizar nuestro trabajo. Cuanta más versatilidad y flexibilidad, más remuneración. **Para CGT este planteamiento es absolutamente inasumible porque lo que están intentando es encajar dentro del fijo, componentes totalmente variables.**





VARIABLE: No consolidable y remunera dos cuestiones. Por un lado, el cómo hacemos nuestro trabajo y los logros (incentivo de objetivos personales de equipo o de empresa) y por otro, la **evaluación de desempeño** que vendría a sustituir el actual sistema de primas y de bandas. **CGT no asumiría este sistema por estar condicionado por la valoración, casi siempre subjetiva, del jefe de turno.**

COMPLEMENTO DE PUESTO: No consolidable, que trata de analizar el entorno operacional, es decir, particularidades de ubicación, turnos, horarios etc., y por otro lado, los propios del puesto de trabajo (carga, responsabilidad, complejidad) pretendiendo sustituir conceptos fluctuantes por otros más estables.

También se ha tratado sobre cómo se podrían incluir conceptos sobre determinadas cualificaciones que tiene el personal en función de Orden FOM (Habilitaciones) o Ley de Prevención de riesgos (Recurso Preventivo, etc.), cuestiones de máximo interés para todos los trabajadores.

Para CGT esta propuesta de sistema retributivo, de inicio, nos parece tramposa por incluir excesiva subjetividad sobre algunos parámetros que supondría una mayor capacidad de maniobra a la empresa para seguir “jugando” con el salario de los trabajadores y el establecimiento de agravios comparativos.

CGT insiste que la Ordenación Profesional que se persigue debe estar orientada al resarcimiento de las reivindicaciones históricas de todos los trabajadores y no solo al aumento de las funciones e intento de la disminución de las retribuciones.

**¡POR LA DEFENSA DE
TUS DERECHOS!**

