

Diciembre 2017

DESARROLLO PROPUESTA RETRIBUCIONES SALARIALES

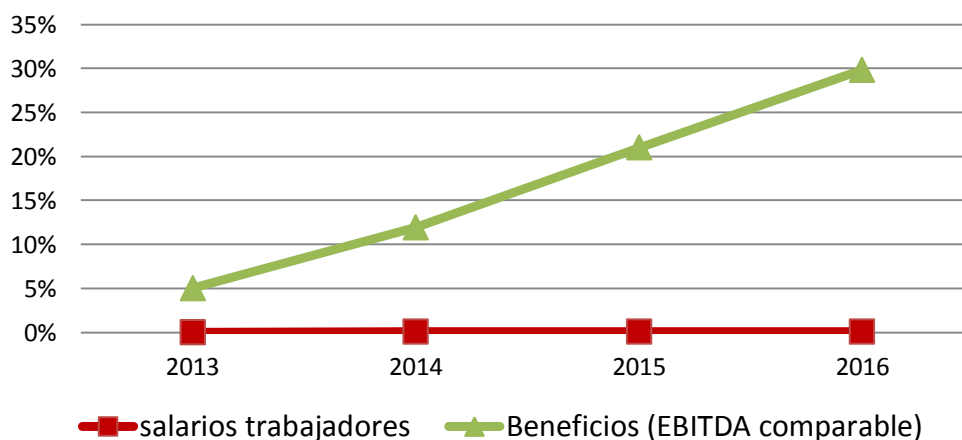
Desarrollo de la propuesta de CCOO y USO: **RETRIBUCIONES SALARIALES** en referencia a los artículos **25.1 -25.2 -25.3 -25.4 -25.5 -26** en los que se plantean como materias troncales: **Régimen económico- Estructura salarial y evolución niveles.**

Régimen económico

Tanto la tendencia de recuperación socioeconómica, como los resultados económicos de la empresa durante todo el periodo de implantación del I Convenio Colectivo, así como lo dispuesto en los acuerdos entre sindicatos y patronales (**Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017 // ACUERDO INTERPROFESIONAL DE CATALUNAYA 2015-2017**), hacen irrenunciable el **acordar al alza los incrementos salariales dentro del marco del convenio colectivo.** En este sentido, el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva establece un incremento para el año 2014 del 0.6% y el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017 **incrementos de referencia para los años 2015 y 2016 del 1% y el 1,5% respectivamente.**

A continuación se adjuntan datos en relación a la evolución de la UNaAE desde la implantación del I CUN, que tal y como hemos planteado al conjunto de la mesa de negociación, deben de ser el marco referencial de la negociación colectiva del II CUN.

Incremento beneficios vs salarios referente al año 2012



Por otra parte, y según el informe **Indicadores de buen gobierno en las empresas del IBEX 35 2014** de CCOO, el incremento de las retribuciones de salarios entre consejeros y directivos entre 2013 y 2014 fue del **92,6%** (para el caso concreto de directivos el incremento ascendió al 141,4%), incremento implantado paralelamente al acuerdo del CUN, donde se establecieron moderaciones salariales para el resto de trabajadores/as por la coyuntura de crisis y bajada de tráficos.

En este sentido, el mismo informe detalla las ratios sobre salarios medios de ejecutivos, consejeros y directivos tal y como muestra la tabla siguiente:

ABERTIS	2014	2013 @	VARIACIÓN 2014/2013	% s/ 2013
RATIO REMUNERACIÓN SOBRE SALARIO MEDIO DE:				
1 ^{er} ejecutivo	249,8	115,8	134,0	115,6%
Consejeros	20,3	12,7	7,6	59,5%
Directivos	42,3	17,3	25,0	144,8%

Esto quiere decir, por ejemplo, que en 2014 un directivo cobraba a razón de 42,3 veces más que el salario medio de la empresa, suponiendo un incremento de esta ratio del 144,8% con respecto a 2013.

A nuestro entender, estos datos ni tan si quiera rozan lo que debería ser una distribución de los salarios equitativa, equidad que por otro lado, la norma orientativa casi universal sobre RSE, la ISO26000, cita como fundamental para la evaluación de la Responsabilidad Social de las Empresas (RSE). RSE por otro lado, icono de excelencia de la empresa. En este sentido, y a modo de ejemplo, en sociedades más desarrolladas en RSE como suiza, existen corrientes que ya plantean ratios no superiores a 12, a fin de promover el valor del trabajo y reducir la desigualdad salarial en nuestras sociedades.

Al igual que las recomendaciones orientadas a vincular parte del salario al crecimiento/productividad real de las empresas, hecho que ya en el CUN se acordó, y que lamentablemente la empresa en la revisión salarial de 2016 ha incumplido.

Por todo ello, y en el desarrollo de un modelo de retribuciones salariales basado en la **recuperación** del poder adquisitivo y de niveles de RSE más equitativos, **adecuación** al crecimiento real de la empresa y **adaptación** a los marcos legales y de recomendación tanto estatales como europeos, proponemos:

Retribuciones salariales:

- **Recuperación de los incrementos salariales** establecidos en el II y III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, siendo del **0,6%** para el año 2014, **1%** para el 2015 y **1,5%** para el 2016, más la parte correspondiente a la paga ebitda 2016 no abonada, siendo de un **0.81%**. **Resultando un 3,91% de incremento correspondiente a recuperación salarial.**

- Incremento consolidado del **3% para el año 2017, y del 3% para el año 2018**, sobre todos los conceptos salariales. Para todos los años, si el IPC fuese superior, el incremento se igualaría a este.
- Creación de una **paga EFICIENCIA anual**, compuesta por una **paga EBIDTA** que dé certeza a la parte social, más una **paga de PRODUCTIVIDAD** sobre la evolución de una ratio vinculada a transito/niveles de plantillas:

$$\text{Paga EFICIENCIA} = \text{paga EBIDTA} + \text{paga PRODUCTIVIDAD}$$

Complemento adpersonam exconvenio:

- En relación a las diferentes casuísticas subyacentes al trabajador en el momento de la adaptación salarial CUN, el incremento salarial sobre el complemento adpersonam exconvenio se aplicará sobre todo el montante de este concepto, por gerencia y colectivo origen en el momento de la adaptación salarial, y se repartirá de forma lineal entre cada trabajador, igualmente por gerencia y colectivo origen en el momento de la adaptación salarial.

Horas extras

En relación a la regulación de las horas extraordinarias, y acorde a las propuestas de esta representación en materia de disponibilidad y guardias, proponemos:

- Incremento de un 75% sobre el precio establecido en las tablas del art. 25.2 CUN para cada tipología de horas extraordinarias. En cualquier caso, y en orden a lo establecido en el artículo 35 del ET, por la realización de horas extraordinarias ningún trabajador podrá percibir una retribución inferior valor de su hora ordinaria.
- No obstante, el trabajador podrá optar en cada ocasión en que realice horas extraordinarias por su compensación mediante tiempo de descanso, razón de:
 - **2 horas por cada hora *extra* realizada.**
 - **2,5 horas por cada hora *extra de emergencia* realizada.**

El momento del disfrute del descanso compensatorio será a elección del trabajador. Asimismo, el trabajador podrá optar por compactar la compensación en tiempo y realizar el descanso acumulado en jornadas completas.

Festivos especiales:

- Cuando los festivos especiales caigan en domingo deberán tener consideración de festivo especial y cobrarse como tales, sin perjuicio del día que los sustituya.

Homogeneización del salario en periodo de vacaciones:

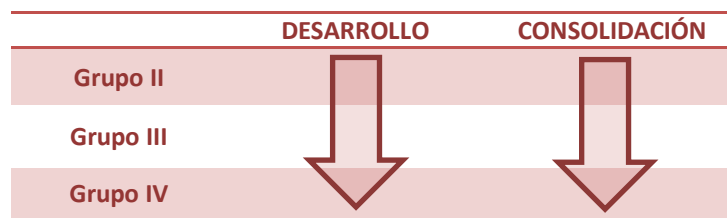
Es necesario que en el ámbito de la retribución salarial de una multinacional reconocida como abertis, se dé cumplimiento a las directrices europeas referentes al salario en periodo de vacaciones, que desde 2014 sentenciaron que durante estos periodos, **el salario debe de ser comparable a los periodos de trabajo**. En este sentido es necesario que se establezca un sistema de cobro homogéneo para todos los colectivos y que se asimile realmente los periodos vacacionales a los periodos de trabajo.

- Abono de todos los conceptos salariales variables (nocturnidad, plus pista, plus peaje, plus transporte, suplencias en otros grupos profesionales, etc..) durante los periodos de vacaciones establecidos, mediante media de cada trabajador a efectos de homogeneizar la retribución salarial en vacaciones a los periodos de trabajo.

Estructura salarial y evolución de niveles:

La actual estructura salarial y evolución de niveles va en detrimento de las expectativas de evolución contractual entre los diferentes grupos, por sus desequilibrios cuantitativos y por su aplicación arbitraria a falta de una regulación que determine las secuencias de evolución entre los distintos grupos y niveles. Por todo ello proponemos:

- Eliminación del grupo I y del nivel entrada, y evolución profesional entre grupos manteniendo el nivel de origen:



- Incorporación del colectivo de centro de control de operaciones al grupo III.