servicios a la ciudadanía
Grupo Abertis

Sección Sindical Abertisautopistas
UNIÓN SINDICAL OBRERA

6 de abril de 2017

DESARROLLO DE LA PROPUESTA PRESENTADA EN RELACIÓN A:

RETRIBUCIONES SALARIALES

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.**

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:				
1er 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.

En otro orden de temas, 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.

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 ello, la propuesta gira en el sentido opuesto a estas recomendaciones, no por las propias recomendaciones, sino por el incumplimiento de estas por parte de la empresa.

Por todo ello, esta representación, 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 del **3,91%** consolidado referentes a los años 2014, 2015 y 2016, sobre todos los conceptos salariales, más el pago de los atrasos generados para cada uno de los ejercicios.
- Incremento consolidado del **3%** para el año 2017, sobre todos los conceptos salariales. Si el IPC para el año 2017 fuese superior, el incremento se igualaría a este.
- Crear un modelo de redistribución del crecimiento de la empresa, acorde con los acuerdos interprofesionales entre sindicatos y patronal, con garantías de control objetivables conocidas para ambas partes, y que respete la voluntad del acuerdo.

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.

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.

Plan de pensiones:

- Unificación de los diferentes colectivos en 2, con las aportaciones iniciales siguientes:

  COLECTIVO A: 1.672,68
  COLECTIVO B: 1.057,72

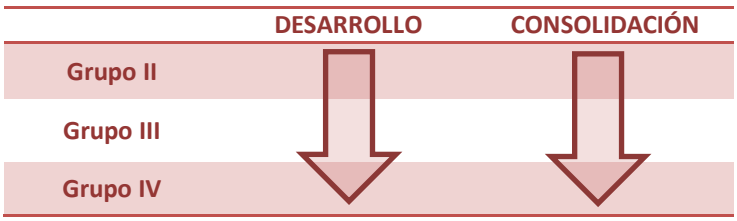
- Revalorización equiparable a los incrementos sobre el salario para 2017.

Homogeneización del salario en periodo de vacaciones:

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

Estructura salarial y evolución de niveles:

- 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.

Horas extraordinarias

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.