



No más diferencias, no más niveles salariales

En el convenio (1998/2001) que se instauró la VPT en TB, la dirección de la empresa ya intentó poner más niveles salariales de los que al final se pactaron. De todos es sabido que la dirección nunca se olvida de sus proyectos e insiste en ellos, lo que ya es más de extrañar es que en este convenio sea la parte mayoritaria de la representación social, es decir el SUCA, quien pretenda abrir el abanico de niveles y con ello crear todavía más divisiones salariales entre los trabajadores. Hoy le ha tocado el turno a Marta Labata, Cap Selecció i Evaluació de Polítiques Recursos Humanos de TB, que ha expuesto de manera detallada el actual sistema de VPT y una serie de incidencias (evolución del modelo) para mejorarlo, todo ello debido, según sus propias palabras, al dinamismo interno que constituye la VPT, pero que nadie ha notado en todos estos años. Según ella disfrutamos de una situación idílica en relación a la VPT, que todo el personal está contento y que asume con alegría, el sistema que se inició con la VPT. **Las palabras de la Cap de Selecció, son sólo eso, palabras**, y así se lo hemos hecho saber desde CGT, ya que en realidad, la situación vivida por los colectivos es muy diferente: no concesión de niveles solicitados, falta de transparencia, no existen baremos ni un método claro de actuación...

Entrados en materia, Tintoré ha tomado el testigo de la dirección de la empresa y nos ha dicho que ellos están dispuestos a aceptar la petición de ambas plataformas. Incluir los pluses fijos dentro de la VPT, pero como representaría un problema técnico, nos propone que lo dejemos para después de convenio, creando una supuesta comisión de "técnicos", pero ya sabemos como acaban estas comisiones, muchas intenciones y ningún fruto.

Tintoré esta de acuerdo en crear más niveles salariales de clasificación, justo lo que propone el SUCA, con ello **pretende tener la herramienta para incentivar a los trabajadores a competir entre ellos mismos**, incluso ya se está hablando en la Mesa de Negociación de que parte del sueldo dependa de la actitud de cada trabajador, eso nos suena a lo que la dirección perseguía el convenio anterior en el que proponía un sistema de premios al que no tuviese bajas, mantuviese la regulación de la línea y no tuviese quejas de los usuarios.

Desde CGT hemos contestado que no, que no estamos dispuestos a darle ningún cheque en blanco a la dirección y como es costumbre de nuestro sindicato le hemos hecho una propuesta de lo que debería de ser la VPT:

- ELIMINACIÓN DEL NIVEL 1 Y AUMENTO DE NIVEL PARA LOS ACTUALES NIVEL 1 Y 2
- NO MÁS NIVELES DE CLASIFICACIÓN SALARIALES, con diez tenemos demasiados
- INCLUSIÓN DE TODOS LOS PLUSES DENTRO DE LA VPT

Nuestra propuesta la puedes encontrar en la pagina www.cgtbody.com, y la hemos acompañado de la tabla salarial que va al dorso de esta hoja.

La dirección de la empresa, con Tintoré a la cabeza, parece que viven en una nube que nada tiene que ver con la realidad que vivimos sus asalariados, para ellos este convenio tiene que convertirse en pérdidas para los trabajadores, sistema de descansos, diferencias salariales, disminuciones en días de licencias.... y **a cambio lo único que ofrecen es nada**. Estos directivos deberían darse unas vueltas por las cocheras, acompañar a los trabajadores en sus quehaceres diarios y así quizás entenderían que los trabajadores de TB estamos cada vez mas descontentos con sus propuestas, necesitamos más días de descanso y menos horas de trabajo anual y más dinero para poder llegar a fin de mes.

SISTEMA SALARIAL ASOCIADO A LA VPT PROPUESTO POR LA SECCIÓN SINDICAL DE CGT PARA LA TABLA 2005



		GRUPO PROFESIONAL									
		A				B			C		
		NIVEL SALARIAL									
		10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
SALARIO BASE	x 12	1052,31				1032,75			978,95		
COMPLEMENTO PUESTO TRABAJO	x 12	800,08	718,16	636,27	554,36	492,01	295,93	230,39	220,28	154,74	
GRATIFICACION EXTRAORDINARIA (ABRIL ,JULIO, SEP)	x 3	1852,39	1770,47	1688,58	1606,67	1524,76	1328,68	1263,14	1199,23	1133,69	
GRATIFICACION EXTRAORDINARIA (DICIEMBRE)	x 1	2203,12	2121,2	2039,31	1957,4	1868,98	1672,9	1607,36	1525,51	1459,97	
GRATTIFICACIÓN VACACIONES	x 1	1124				1124			1124		
GRATIFICACIÓN DE LA MERCE	X 1										
TOTAL SALARIO ANUAL DE CLASIFICACIÓN		31112,97	29802,25	28492,01	27118,45	25864,38	22727,1	21678,46	20623,96	19589,32	

OTROS CONCEPTOS SALARIALES

ANTIGÜEDAD (importe 1 cuatrienio)	anual	618,75				607,26			575,62		
NOCTURNIDAD	hora	1,83				1,83			1,83		
HORA EXTRA	hora	11,91				10,96			10,5		
PLUS FIESTA OFICIAL	diario	98				98			98		
PLUS FIESTA OFICIAL 25/12, 1/1	diario	147,46				147,46			147,46		
PLUS SABADO o DOMINGO TRABAJADO	diario	45				45			45		
PRIMA DESPLAZAMIENTO	diario	5,07				5,07			5,07		
VACACIONES FUERA DE TANDA	anual	212,18				212,18			212,18		
AYUDA ESCOLAR	anual	150				150			150		
AYUDA MINUSVALIA (máxima)	x 12	132,82				132,82			132,82		
AYUDA MINUSVALIA (mínima)	x 12	102,16				102,16			102,16		
VINCULACIÓN CON LA EMPRESA (25 años)	puntual	350,11				350,11			350,11		
VINCULACIÓN CON LA EMPRESA (40 años)	puntual	437,63				437,63			437,63		
PREMIO NATALIDAD	puntual	9,21				9,21			9,21		
PREMIO NUPCIALIDAD	puntual	22,97				22,97			22,97		
PLUS PARTIDO	hora	6				6			6		
PLUS ACTIVIDADES DIVERSAS (dentro jornada)	anual	63,41				63,41			63,41		
PLUS ACTIVIDADES DIVERSAS (fuera jornada)	anual	95,11				95,11			95,11		