

CRITERIOS QUE INFORMAN LA PROPUESTA DE SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y LA NUEVA ESTRUCTURA SALARIAL.

Para una mejor comprensión de la propuesta empresarial sobre el nuevo sistema de clasificación profesional y la correspondiente estructura salarial, se ha considerado oportuno reflejar los criterios que se han tenido en cuenta para la elaboración de dicha propuesta, en la forma que se recoge a continuación:

1.- Sistema de encuadramiento profesional:

El sistema propuesto de encuadramiento profesional por grupos y familias, parte de considerar como idea central de que en la actualidad la presencia de determinadas aplicaciones y/o herramientas informáticas de utilización más normalizada o simplificada ha permitido que trabajadores adscritos a concretos colectivos puedan desempeñar puestos de trabajo o funciones que en el actual sistema de clasificación profesional se distribuyen funcionalmente en categorías profesionales diferenciadas. Dicha situación, generalizable a la mayoría de los sectores productivos, explica y justifica que la nueva regulación incorporada al Estatuto de los Trabajadores incorpore un sistema de clasificación profesional por medio de grupos profesionales, entendiendo por grupo profesional “el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador” (art. 22 ET). Desde ese criterio de posible unificación y simplificación de las habilidades de los trabajadores para el desarrollo de su trabajo el sistema de clasificación profesional se distribuye en cuatro grupos profesionales y cuatro familias, que responden a las distintas áreas de actividad más comunes en las empresas. Cada grupo profesional en los que se distribuye el sistema de clasificación viene a encuadrar a alguna de las actuales categorías profesionales, lo que permite el fomento de una adecuada polivalencia funcional. Sistema de polivalencia que viene a favorecer, por un lado, un incremento del nivel de eficiencia en la utilización de los recursos de los que dispongan las empresas, y, por otro lado, una mejor y mayor empleabilidad del trabajador, al no estar vinculado su permanencia en la

empresa a la adscripción y pervivencia de un concreto puesto de trabajo o proyecto. Todo ello, en los casos que sea necesario, debe venir acompañado de una adecuada política de formación que favorezca el enriquecimiento y desarrollo del patrimonio profesional del trabajador. Se trata, por lo tanto, de adecuar el nuevo sistema de clasificación profesional a la realidad de la actividad que llevan a cabo las empresas y a esas nuevas aplicaciones y/ o herramientas informáticas de más fácil utilización por determinados niveles o colectivos de profesionales.

2.- Estructura salarial.

El nuevo sistema de clasificación profesional viene acompañado de una nueva estructura salarial, en la forma que se refleja a continuación:

2.1.- Trabajadores de nuevo ingreso.

- a) El nuevo sistema retributivo incorpora un salario mínimo por cada grupo profesional y común para todos los trabajadores que se encuadran en el correspondiente grupo. Su importe corresponde al actual salario tablas del Convenio de la categoría profesional inferior que, por equivalencia, se integra en cada uno de los grupos.
- b) Desaparece el plus convenio y el plus de antigüedad.
- c) En compensación de la supresión del plus de antigüedad se incorpora un sistema de incremento del salario grupo inicial por niveles salariales a los que se accede por el cumplimiento de dos años de prestación de servicios en cada nivel (valoración de la experiencia). El Nivel 0 es el de inicio de la relación laboral, y los Niveles 1 a 3, incorporan un incremento, cada uno de ellos, equivalente a un 3,3% del salario correspondiente al Nivel de entrada o Nivel 0. Este sistema supone garantizar un crecimiento automático de la retribución mediante la valoración del tiempo de prestación, en términos análogos al plus de antigüedad, pero mejorando el tiempo de devengo que pasa de tres (actual trienio) a dos años. Si bien se limita su devengo a los indicados tramos de dos años en cada Nivel. Ese incremento salarial por niveles es absorbible y compensable en los casos en los que el trabajador tenga garantizado un salario superior al correspondiente nivel.

Se considera que este nuevo sistema retribución debería permitir impulsar la contratación de nuevos trabajadores en condiciones que se adaptan al mercado general. Si bien, como es lógico, la verdadera determinación de las condiciones retributivas vendría marcado por la propia contratación en cada caso concreto y empresa.

2.2.- Aplicación del nuevo sistema salarial a los trabajadores que en el momento de la entrada en vigor del Convenio Colectivo prestan sus servicios en una empresa que esté dentro del ámbito funcional del Convenio Colectivo sectorial.

En el supuesto de trabajadores que en el momento de la entrada en vigor del Convenio Colectivo ya estén prestando sus servicios en una empresa afectada por su ámbito de aplicación funcional, la nueva estructura salarial se aplicaría en la forma siguiente:

- 1.- El salario mínimo o base de grupo será el mismo que el de los trabajadores de nuevo ingreso. Se trata de evitar la existencia de una doble tabla.
- 2.- La diferencia existente entre el actual salario base del trabajador conforme a las tablas del convenio y el nuevo salario grupo más el plus convenio pasará a integrar un complemento sobre el salario grupo que no será ni absorbible ni compensable.
- 3.- La cantidad que el trabajador tiene reconocida en concepto de plus de antigüedad pasará a formar parte de un complemento personal, no absorbible ni compensable. Y, además, el trabajador podrá devengar un nuevo trienio. Estando en estos momento pendiente de determinar la fecha de inicio de su devengo.