



Comunicado 58

24 / 09 / 2026

NUEVA REUNIÓN DE ORDENACIÓN PROFESIONAL

Con el poco tiempo que hemos tenido para analizar el último documento enviado ayer por la empresa, podemos hacer la siguiente valoración inicial: se han incorporado pequeños cambios respecto a versiones anteriores, pero siguen quedando cuestiones que desde el SFF-CGT consideramos esenciales.

- **Salario fijo.** Las cuantías presentadas no nos parecen suficientes para compensar la funcionalidad que pretende implantarse con la nueva Ordenación Profesional, por lo que hemos solicitado un incremento del salario fijo previsto para los diferentes niveles.
- **Complementos.** La empresa ha actualizado los valores de distintos complementos tomando como referencia las cuantías actuales correspondientes al **nivel salarial 6**.

Desde el SFF-CGT los seguimos considerando insuficientes, especialmente las compensaciones por **nocturnidad y turnicidad**, teniendo en cuenta la repercusión que estas condiciones tienen sobre la salud, el descanso, la conciliación y la vida personal. Por ello, además de reclamar una mejor compensación económica, hemos planteado como alternativa la aplicación de **coeficientes reductores de la jornada anual en función del número de jornadas nocturnas y/o sometidas a turnicidad que realice cada persona trabajadora**.

- **Brigadas de Incidencias.** Se recoge que su funcionamiento no supondrá modificar los calendarios de vacaciones ya establecidos o que se establezcan, y que las brigadas no podrán utilizarse para **cubrir o reforzar turnos ordinarios de trabajo, guardias en festivo ni trabajos programados**. También se introduce la elaboración de un **cuadrante bimestral** y se establece, como mínimo, **una semana al mes de promedio sin disponibilidad**.

Aun así, desde el SFF-CGT seguimos considerando necesario que tanto la adscripción a las Brigadas de Incidencias como a los sistemas de disponibilidad sea **completamente voluntaria, sin excepciones**. También que debe reducirse el máximo de **36 semanas anuales de Brigada y disponibilidad** y mejorarse su compensación económica, teniendo en cuenta las limitaciones que este tipo de sistema de trabajo supone para la conciliación.





Comunicado 58

24 / 09 / 2026

- **Encuadramiento del personal operativo.** La empresa ha vuelto a concretar cómo pretende realizar el encuadramiento inicial del actual personal operativo en los nuevos niveles del Grupo de Operaciones:

NS (nivel salarial) 3 → nivel 1 · NS 4 → nivel 2 · NS 5 → nivel 3 · NS 6 → nivel 4.

En el caso de Operador/a Jefe/a, las categorías con mando actualmente encuadradas en el nivel salarial 5 pasarían al nivel 1 y las del nivel salarial 6 pasarían al nivel 2.

Desde el SFF-CGT consideramos que un encuadramiento automático basado únicamente en el nivel salarial actual puede generar situaciones poco razonables. Entendemos que deben tenerse en cuenta también **la experiencia profesional, el desempeño, la formación y los conocimientos adquiridos durante años de trabajo.**

No parece lógico, por ejemplo, que una persona con décadas de experiencia en la empresa pueda quedar encuadrada automáticamente en el nivel inicial de la nueva estructura profesional sin que toda esa trayectoria tenga ninguna consideración.

- **Mandos Intermedios, Cuadros Técnicos y Estructura de Apoyo.** Para su encuadramiento plantea tomar como referencia el **fijo individual —clave 002, sueldo— más la cuantía correspondiente a la mejora de productividad y competitividad —clave 066—**, incrementando dicha cantidad, por una sola vez, en **600 euros en concepto de encuadramiento**, que pasarían a consolidar el sueldo anual de estos colectivos.

Al tratarse de una novedad respecto de los documentos anteriores, tendremos que analizar con detalle cómo se aplicaría y **qué repercusión real tendría para cada uno de los colectivos afectados.**

A pesar de las modificaciones de los documentos previos, para el SFF-CGT siguen abiertas cuestiones importantes que definirán el tipo de Convenio:

La concreción de funciones, como quedara la Norma de Movilidad, mantener la voluntariedad en las distintas adscripciones, transversalidad de los conceptos e igualdad de condiciones para todos los colectivos, conciliación, beneficios sociales.

