



Por los Sindicatos:

CCOO/José Luis De Julián García
CCOO/ Noemí Rincón García
CCOO/Manuel Francisco Heredia Coronado
UGT/José Manuel Fernández González
UGT/Raúl Fernández Hernández
ATP/Vidal Granado Cerro
ATP/Manuel González Sevilla
CGT/ Jorge Sepúlveda Verdejo
SIPA/ José Antonio Ramos Rodríguez

Por la Direcciones de las Empresas:

Airbus Military y Airbus Operations SL/
Fernando Ramírez Ruiz, José González Muñoz,
Manuel Montero Moral y Nicolás Medica Giannasi
Cassidian/Francisco Guillén Cobos
EADS CASA Espacio/Pedro López Allocén

En Getafe, a 10 de Marzo de 2014 la Comisión Técnica de Política Salarial llega a las siguientes conclusiones y acuerdos que afectan a la población GP1, GP2 y GP3:



PROCESO DEL VARIABLE INDIVIDUAL.

PROCESO ANUAL DE DEFINICIÓN DE OBJETIVOS

El Proceso anual de definición de objetivos enlaza directamente con el despliegue de la NOT MP (Nueva Organización del Trabajo y Mejora de la Productividad). El proceso está basado fundamentalmente en la definición, evaluación y revisión de objetivos anuales a nivel de los distintos paneles (Nivel1. Nivel 3 y Nivel 4) donde se explicitan las distintas razones de mejora tanto de grupo como individuales.

Todos los objetivos para su evaluación y definición estarán ligados a la filosofía de mejora continua.



Durante el proceso de despliegue del primer año la comisión Lean Central determinará un procedimiento, incluyendo las mejores prácticas observadas. Este procedimiento será la guía de actuación que definirá el proceso en detalle tras el primer año de aplicación.

Las comisiones Lean de centro definirán el proceso de comunicación de este acuerdo, utilizando los medios necesarios para garantizar la correcta divulgación a toda la plantilla acogida en este acuerdo.

El despliegue anual contara con el apoyo de la comisión Central Lean y con la colaboración de las comisiones lean de centro, desde el comienzo hasta el proceso de ajuste a presupuesto, así como en la gestión de las posibles discrepancias generadas durante su desarrollo.

Para garantizar el funcionamiento de este proceso se actualizarán cuantas herramientas o procedimientos sean necesarios en cada centro de trabajo hasta alcanzar el nivel de madurez óptimo

(Paneles SQCDP, matriz de habilidades, etc) siendo esta una prioridad de las comisiones lean de centro de trabajo durante el despliegue de este procedimiento.

1.- DINÁMICA DE OBJETIVOS ANUALES

1.1. - ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS

Se establecerán tres objetivos ligados a la filosofía LEAN cuya distribución y características son las siguientes:

- 2 objetivos: Serán comunes a todos los miembros que compartan el mismo panel SQCDP (GNT o de Nivel 1, de Línea o de Nivel 3 y de Planta o de Nivel 4) y estarán vinculados a los logros conseguidos por dichos grupos en todos los temas relacionados con el panel SQCDP y se evaluarán mediante indicadores de proceso por la comisión Lean de centro. En el caso de las personas que no formen parte de ningún Panel, los objetivos de Grupo vendrán dados por los objetivos de mejora de su Departamento. El peso conjunto de estos dos objetivos será del 66,66%
- 1 objetivo individual: será acordado, comunicado y explicado por el responsable/mando a cada uno de los miembros de su equipo. Este objetivo estará orientado a la adquisición de habilidades específicas requeridas normalmente especificadas por la matriz de habilidades de cada área. El peso de este objetivo será del 33,33%

1.2. EVALUACIÓN DE OBJETIVOS ANUALES

La evaluación de los objetivos anuales será como sigue:

- La evaluación de los 2 objetivos comunes se realizará en base a los datos obtenidos en los indicadores de proceso de los distintos paneles SQCDP, esta no será realizada por el responsable directo de cada grupo sino por otro de nivel organizativo superior con el objeto de que éste pueda evaluar conjuntamente aquellos grupos sobre los que tenga competencia. El objeto de ello es conseguir que se puedan valorar de forma consistente y equilibrada las contribuciones de cada grupo respecto al conjunto de grupos del mismo área utilizando una base de evaluación común bajo el estándar SQCDP. El rango de evaluación estará basado en las siguientes 3 categorías: A: 120%, B: 100% y C: 80%.
- El evaluador tendrá el apoyo técnico para la evaluación, cuando así lo precise.
- La evaluación del objetivo estrictamente individual será realizada, como en el caso de los objetivos comunes, por el responsable organizativo de nivel superior al mando directo que ha establecido dicho objetivo. Dado que este objetivo está orientado a la adquisición de habilidades específicas se habilitaran al menos una entrevista a mitad de año con el

responsable para analizar el nivel de progreso. Esta evaluación se realizara sobre objetivos definidos en base a la mejora constatable de cada miembro de los distintos grupos. Para ello se utilizará el catálogo estándar de objetivos individuales anuales. El rango de medición estará basado en las siguientes 3 categorías: A: 120%, B: 100% y C: 80%.

- Cualquier discrepancia relativa a la evaluación de los distintos grupos y de las personas se resolverá con la ayuda de las Comisiones Lean de Centro de Trabajo.

1.3 PROCESO DE AJUSTE A PRESUPUESTO

Se facilitará información a la comisión Lean de Centro tanto de la consecución real de objetivos como la definitiva una vez Ajustada a Presupuesto (105%) garantizando, en todo caso, tanto el 80% como el 120%.

El ajuste a presupuesto de los objetivos individuales se realizará proporcionalmente según Paneles de Nivel 3, Nivel 4 o Departamento.

1.4 PROCESO DE PAGO

El pago de la Retribución Variable será hecho efectivo "de una sola vez", a lo largo del segundo trimestre de cada año, preferentemente en la nómina del mes de Abril.

Si alguna persona componente del colectivo causase baja en la plantilla, durante el periodo considerado, recibirá la cantidad correspondiente al periodo trabajado con la referencia de lo retribuido por este concepto el año anterior.

Si la baja se produjese entre el 1 de enero del año siguiente al periodo a considerar y el pago efectivo de este complemento, recibirá una cantidad fijada con la misma filosofía que en el caso anterior.

Las bajas laborales derivadas de un accidente laboral, enfermedad profesional, maternidad, paternidad no afectarán a la retribución variable.

Para el resto de circunstancias ambas partes quedan emplazadas para buscar una solución antes de los procesos a ejecutar en 2015.

- Proceso aplicable a la personas que se dedican a la actividad sindical con dedicación plena incluidos en la Retribución Variable Individual

Anualmente cada sindicato presentará justificadamente la situación de sus miembros, como requisito previa su aplicación.

Retribución variable

Se garantiza para la parte individual (objetivos individuales) la consecución final del 105% relativa a la cumplimentación de estos objetivos. Esto afecta tanto a los representantes con dedicación exclusiva como a los que tengan fijados objetivos. En caso de tener asignados objetivos se les evaluará de forma ordinaria teniendo la posibilidad de superar el 105% si procede.

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión.