

Cambio de convenio y categoría profesional ¿Me afecta?

El pasado viernes las personas provenientes de los convenios del metal y Azertia recibimos una comunicación individual desde Recursos Humanos comunicándonos los cambios que van a realizar para aplicar el XVI Convenio TIC. Se trata de la aplicación de lo que ya comunicaron el 21 de noviembre del 2007 respecto a los convenios aplicables en el grupo Indra. Desde entonces, la sección sindical de CC.OO. ha consultado con varios asesores legales este cambio, habiendo confirmado su legalidad (se han emitido varios comunicados y publicado artículos en el COCOCHIP al respecto).

Este cambio afecta sólo a la distribución del sueldo en los distintos conceptos de la nómina. Nunca puede implicar una bajada del salario anual, aunque si el salario base para una categoría del nuevo convenio de aplicación es mayor que en el antiguo convenio, podría implicar una subida del salario anual, que de no aplicarse puede ser reclamada. En cualquier caso, el cambio no afecta a los calendarios y jornadas laborales que nos aplican hasta ahora.

También desde entonces hemos pedido a la dirección que los cambios correspondientes se hicieran a través de la negociación con la Representación Legal de los Trabajadores (RLT), a lo que se han negado reiteradamente. La dirección no ha cumplido ni siquiera el compromiso de informar a la RLT con suficiente anticipación sobre estos cambios, actuando con el desprecio hacia los trabajadores y sus representantes a que nos tiene acostumbrados.

Queremos resaltar que la dirección no puede empeorar ninguna de las condiciones laborales de que disfrutamos, y que mantenemos a título personal, ya que hay cláusulas en el XVI Convenio TIC que lo impiden. Los cambios, si se producen, deben mejorar esas condiciones laborales. Esto implica, por ejemplo, que no puede cambiar nuestro calendario ni jornada laborales. Cualquier cambio en ese sentido debe ser inmediatamente comunicado a la sección sindical de CC.OO., para que podamos denunciarlo legalmente. Próximamente os remitiremos un modelo de carta para que enviéis a la dirección pidiendo que os indique detalladamente, o donde se pueden obtener, las condiciones que os aplican ¿a título personal? y ¿colectivamente.?

Cualquier cambio de esas condiciones sólo puede hacerse si lo aprobamos con nuestra firma. Por lo tanto, debemos ser cuidadosos a la hora de firmar cualquier carta individual que nos presente Recursos Humanos, ya que puede implicar la pérdida 'voluntaria' de esas condiciones. Desde CC.OO. insistimos en la necesidad de negociar un acuerdo colectivo de armonización de condiciones laborales donde se respeten las condiciones que los trabajadores mantienen a título individual.

Queremos remarcar los siguientes aspectos del cambio del que nos ha informado Recursos Humanos en su carta:

No es aceptable hacer estos cambios sin siquiera informar previamente a los representantes de los trabajadores. Desde CC.OO. creemos que este cambio debería haberse negociado previamente con la RLT.

Nuestra petición siempre ha sido que los cambios de categoría profesional se hagan atendiendo a las funciones reales que realiza cada trabajador. Aunque la dirección informa en su carta que éste es el criterio que ha seguido, nuestra petición para conocer la tabla que relaciona 'roles profesionales' con las nuevas categorías del convenio, no ha sido atendida. Creemos que esta opacidad solo provocará una avalancha de reclamaciones individuales a la nueva categoría. CC.OO. publicará en los próximos días una tabla de relación entre roles profesionales y categorías de convenio que ha sido preparada por esta sección sindical.

EN OTROS PROCESOS SIMILARES, INDRA SIEMPRE HABÍA MANTENIDO LA DIFERENCIA ENTRE EL SUELDO BASE ANTERIOR Y EL DEL CONVENIO DE NUEVA APLICACIÓN (CUANDO ESTE ÚLTIMO SEA MÁS BAJO) EN UN CONCEPTO NO ABSORBIBLE NI COMPENSABLE EN LA NÓMINA. DE LO CONTRARIO, ESA DIFERENCIA IRÍA 'DESAPARECIENDO' A MEDIDA QUE LAS SUBIDAS DEL IPC EN EL SUELDO BASE SE SUSTRAYAN DE ESE CONCEPTO PARA AÑADIRLAS AL SUELDO BASE. DESDE CC.OO. ENTENDEMOS QUE ESE ES EL CRITERIO QUE DEBERÍA APLICARSE EN ESTE PROCESO.

Entendemos que varias categorías profesionales tienen un salario base más alto en el nuevo convenio de aplicación, lo que implicaría una subida real de sueldo cuando no existen conceptos absorbibles y compensables en la nómina (como es el caso de muchas nuevas incorporaciones y de muchas personas en Indra Software Labs). Si en estos casos el cambio de categoría no implica una subida real del sueldo, puede ser reclamado.

Los cambios de categoría siempre pueden ser reclamados a título individual por los trabajadores (ya sea directamente ante la dirección o ante la Comisión Paritaria del Convenio), en un plazo de un año. En casos idénticos que afecten a varios trabajadores, la reclamación se puede hacer de forma colectiva. En todos los casos, la sección sindical de CC.OO. se pone a disposición de todos los trabajadores para ayudarles a presentar esas reclamaciones, o para coordinar las reclamaciones colectivas. En los próximos días enviaremos un modelo de carta para efectuar estas reclamaciones. Es muy importante que nos informéis de todas las reclamaciones, para poder gestionarlas correctamente.

EN EL CASO DE LOS TRABAJADORES PROVENIENTES DEL CONVENIO DE AZERTIA, ES IMPORTANTE QUE ESTÉN ATENTOS A LAS PAGAS EXTRAS DE ESTE AÑO, YA QUE HAN ESTADO COTIZANDO DURANTE ESTE AÑO POR LA PAGA EXTRA DE DICIEMBRE. TAMBIÉN ESTAMOS REVISANDO CON NUESTROS ASESORES LEGALES LA CORRECCIÓN DE LA FECHA A PARTIR DE LA CUAL SE APLICA A ESTE COLECTIVO EL SISTEMA DE ANTIGÜEDAD DEL CONVENIO COLECTIVO TIC Y LOS ATRASOS CORRESPONDIENTES DEL SALARIO BASE (1 DE ENERO DEL 2009, SEGÚN LA CARTA DE RECURSOS HUMANOS), DE LO QUE OS INFORMAREMOS EN LOS PRÓXIMOS DÍAS.

Desde CC.OO. habíamos avisado a la dirección que en caso de no negociar estos cambios de categoría profesional se podrían encontrar ante una avalancha de reclamaciones individuales. Desgraciadamente, nos encontramos ya ante esa situación, por lo que nos ponemos a disposición de todos los trabajadores para informarles de la legalidad de su cambio de categoría y ayudarles en la preparación de reclamaciones individuales o colectivas, cuando sea el caso.

Es muy importante estar atentos a posibles intentos de la dirección de cambiar el resto de condiciones laborales (calendario, jornada, etc.) de forma individual, a través de la firma de cartas que implican la 'aceptación voluntaria' de esos cambios. Desde CC.OO. insistimos en que es necesaria la negociación de un acuerdo de armonización de condiciones laborales con los representantes de los trabajadores, que respete los derechos y condiciones que nos aplican.

En los próximos días enviaremos nuestra tabla de relación entre 'roles profesionales' y las categorías del Convenio TIC, así como un modelo de carta de reclamación de categoría. Quedamos a vuestra disposición para atender vuestras dudas a este respecto, así como para ayudaros a preparar las reclamaciones que correspondan.

Un saludo,

Sección Sindical de COMFIA-CC.OO. en el grupo Indra