JUNIO 2010

COMPLEMENTO ABSORBIBLE PERSONAL

Como todos los años por estas fechas, se están produciendo las subidas salariales voluntarias, o de méritos. Estas subidas salariales son concedidas por la Empresa de manera discrecional según la opinión subjetiva de los jefes, sin que la representación sindical intervenga para nada.

Tradicionalmente, al comunicarte que habías sido uno de los agraciados, te entregaban una carta en la que se decía que la subida de méritos absorbía la posible subida que se pactase en Convenio. Esta cláusula sólo tenía vigor en el año de aplicación correspondiente y se limitaba sólo a las subidas por Convenio, no al cumplimiento de nuevos trienios.

Algo análogo ocurría con los compañeros pertenecientes al plan Nuevos Talentos. En la revisión periódica que tenían, se les informaba que dicha revisión incluía la posible subida salarial del Convenio.

Pero este año en TES, la empresa ha introducido una sorpresa desagradable para todos estos compañeros que han tenido una subida fuera del Convenio.

La cláusula antes citada ha sufrido este año una transformación: indica que la cantidad correspondiente a la revisión salarial irá a un nuevo concepto llamado Complemento Absorbible Personal (CAP).

¿Dónde está el truco?

- La Dirección pretende aplicar la absorción no sólo en el año vigente, sino en años sucesivos.
- La Dirección pretende absorber no sólo las revisiones pactadas en Convenio, sino otros conceptos como los Trienios.
- La Dirección pretende que las revisiones salariales de Convenio no apliquen sobre el CAP, ya que el Convenio TES indica que las revisiones serán sobre los conceptos de sueldo y trienios.
- El CAP perjudica al cálculo del importe de las horas extraordinarias, ya que la fórmula está basada en sueldo más trienios y por lo tanto, los incrementos salariales que vayan a este concepto no repercuten en un incremento del precio de las horas extras.

Asesoría Jurídica de CCOO

Desde la Coordinadora de CCOO nos pusimos de inmediato en contacto con los abogados en cuanto tuvimos noticias de estas prácticas para comprobar la legalidad de las mismas. Estas son las deficiencias y consecuencias en la aplicación de este nuevo concepto:

- Siempre que se cumpla la cláusula de salvaguarda de Convenio TES (art. 3.1), la Empresa puede aplicar el CAP o cualquier otro complemento que estime, pues al firmar la carta de conformidad se está dando validez al nuevo concepto en nómina (art. 26.3 del Estatuto).
- La Empresa no puede eliminar el CAP unilateralmente, ya que la propia Empresa lo considera consolidado a todos los efectos, como se indica en la notificación que entregan así como en la nómina mensual (el CAP cotiza y tributa).
- El cumplimiento de un nuevo trienio de TES no es una revisión salarial, sino un concepto nuevo en nómina, por lo que no sería de aplicación la cláusula de absorción y sería objeto de una reclamación de cantidad si la Empresa lo descontase del CAP.

Contacto: s-sindical-ccoo@tecnocom.es
http://www.comfia.net/tecnocom
Local de la Sección: Miguel Yuste, 45-3ª planta (Madrid)
Teléfono: 91.325.13.37

JUNIO 2010

- El CAP no debería tenerse en cuenta a la hora de calcular si se está o no por debajo del salario mínimo correspondiente marcado por el Convenio Sectorial para aplicar la cláusula de salvaguarda del punto 3.1 del Convenio de TES, ya que se especifica claramente que sólo participan los conceptos Sueldo y Trienios. Si la Empresa lo tuviese en cuenta en la fórmula del cálculo, entonces sería incoherente que no lo incluyese también en la fórmula de las revisiones salariales, pues el redactado de ambos puntos del Convenio es análogo.

En definitiva, el Complemento Absorbible Personal está pensado para desprestigiar y vaciar de contenido el Convenio de TES y el Sectorial al ser una especie de "adelanto" de las revisiones salariales futuras, del cual la empresa pretende ir descontando de una forma u otra, mientras que todo lo que tengamos en Sueldo y Trienios es realmente nuestro e intocable, no como este Complemento que está a disposición y capricho de la empresa.

La Coordinadora de CCOO está a vuestra disposición para aclarar cualquier duda al respecto e informaros y asesoraros en cuanto a las acciones a tomar.

Os seguiremos informando.

Contacto: s-sindical-ccoo@tecnocom.es
http://www.comfia.net/tecnocom
Local de la Sección: Miguel Yuste, 45-3ª planta (Madrid)
Teléfono: 91.325.13.37