

RETROCESO EN DERECHOS

La Dirección se ha tomado muy en serio el rebajar la partida de costes salariales, ya que, en su afán por presentar cada año unos mejores resultados, parece que han optado por recortar de todos los trabajadores para conseguir estos objetivos y cobrar así su ansiado bonus.

Para ello, han contratado a un bufete especialista en redactar Convenios Colectivos, estando presentes en las negociaciones dos de sus abogados. Por lo que hemos visto, son especialistas en crear indefiniciones y lagunas legales para que la empresa tenga la sartén por el mango.

Hemos hecho un listado de los derechos más relevantes (hay más) del actual Convenio Colectivo, que ahora mismo están en peligro, ya que la empresa, con la excusa de una modernización del convenio, y aprovechando que lo convertimos en estatal, ha reescrito absolutamente todos los textos (muchas veces, cambiar una palabra lo cambia todo). Después de un arduo y pormenorizado estudio de todo, vemos que estamos ante una situación de total retroceso en derechos laborales.

Para que podáis juzgar por vosotros mismos, también os adjuntamos nuestro actual convenio y la “plataforma” de la empresa (que hemos confeccionado con las propuestas que nos han ido pasando a lo largo de este año).

Nuestro resumen es el siguiente:

1. Quieren eliminar la vigencia de **cualquier otro acuerdo** al que se haya llegado anteriormente (por ejemplo, acuerdo de acumulación de horas, acuerdos de la Comisión Mixta, etc.).
2. Eliminan la cláusula de **ultraactividad** del Convenio introduciendo un texto ambiguo que podría llevarnos a tener que llegar a un acuerdo de convenio antes de la fecha de su vencimiento o perderíamos todos los derechos.
3. Quieren que apliquen los cambios legislativos, prevaleciendo sobre nuestro convenio y eliminando así la **condición más beneficiosa** que pudiéramos tener.
4. Hacen un galimatías en la **Compensación y Absorción** que abre muchas puertas a que hagan lo que quieran.
5. Quieren complejizar las funciones y empeorar los derechos de la parte social en la **comisión mixta** de vigilancia e interpretación del convenio (paritaria entre empresa y parte social).
6. Para la **excedencia para cuidado de familiares** que por razón de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, lo limitan hasta familiares de segundo grado y además lo condicionan a que no desempeñe actividad retribuida.

7. Para las **excedencias**, quieren introducir una cláusula de no concurrencia desleal con negativa al reingreso u otras posibles consecuencias.
8. Quieren eliminar el derecho actual de **jubilación** y cambiarlo por un Plan de Previsión Social de Empleo (PPSE). La parte social no ve mal el PPSE, pero con la imposición de la empresa que no quiere negociarlo de otra forma, saldrían perjudicados los trabajadores más antiguos y los que menos cobran, ya que no garantiza los servicios pasados ni tiene en cuenta la discriminación salarial (el que menos cobra recibe menos).
9. Quieren congelar el devengo de **quinquenios** en un complemento *ad personam* que se revalorizará con la subida salarial (para los valores actuales de antigüedad de cada trabajador), pero a partir de ahora ya no se cobrarían más quinquenios por nadie.
10. En el **Plus jefe de equipo**, quitan del convenio que se cobrará un 20% sobre las tablas salariales y no definen cuánto será.
11. Quieren eliminar el derecho a cobrar el **plus nocturnidad** por 8 horas a partir de 4 horas de trabajo efectivo para el personal de lo que ellos denominan Operarios y Servicios.
12. Quieren eliminar el **Plus Pernocita** para todos los trabajadores.
13. Para las **horas extra**, eliminan el derecho del trabajador a elegir si las cobra o las descansa.
14. Quieren transformar el **complemento consolidado por desempeño** en un complemento *ad personam*.
15. Quieren eliminar el **CPT** (complemento de puesto de trabajo) y absorberlo con la tabla salarial, y si hay exceso, la diferencia será un plus de empresa o mejora voluntaria.
16. Quieren eliminar el **Plus Mejora de Convenio** y absorberlo con las tablas salariales, y si hay exceso, la diferencia será un complemento *ad personam*.
17. Indefinición en los conceptos salariales utilizados para calcular las **pagas extra** (podrían estar eliminando para el cálculo los conceptos de antigüedad, plus jefe de equipo y plus mejora de convenio).
18. Quieren pasar la **paga extra de enero** a mayo, reduciendo su importe actual de una mensualidad y media, a una sola mensualidad.
19. Eliminan la posibilidad de cobrar en **14 pagas**.
20. Para las **pagas extra**, eliminan el derecho a que se devenguen (que computen para su posterior cobro) cuando se está de baja por enfermedad, nacimiento o adopción de hijo, accidente y permisos retribuidos.

21. Indefinición en los conceptos salariales utilizados para calcular el **complemento de prestación por enfermedad, accidentes o nacimiento/adopción de hijo**. Introdúcen condiciones adicionales para cobrar este complemento que aún estamos valorando con los servicios jurídicos, ya que podrían ser lesivos para los trabajadores. Además, para el caso de **baja por nacimiento o adopción de hijo** introducen la frase “y se respeten las limitaciones legales al respecto”, lo que implica que, si la ley empeora, no nos cubre el convenio. Y eliminan también que quedan excluidas a efectos de cómputo de horas de ausencia, las horas de ausencia debidas a posibles intoxicaciones alimenticias en el comedor concertado por la empresa.
22. En el **Premio por 25 años de servicio**, reescriben el artículo por completo para evitar el pago a trabajadores a los que tuvieran reconocida antigüedad previa en el momento de su incorporación a la empresa. Además, eliminan el concepto salarial de antigüedad para su cálculo e indefinición en el resto de los conceptos salariales utilizados.
23. Eliminan el **premio por matrimonio**.
24. Quieren que las **1.717 horas** de jornada anual, sólo apliquen durante la vigencia del convenio, por lo que, al querer eliminar la ultraactividad, si no hay negociado un nuevo Convenio antes de que éste decaiga, pasaríamos a tener que hacer 40 horas semanales y sin tener días de ajuste de calendario.
25. Respecto al **horario**, eliminan la posibilidad de solicitar una flexibilidad horaria personalizada, eliminan la posibilidad de entrar hasta las 9:30 y el cómputo pasa de ser mensual a ser diario (esto elimina la flexibilidad horaria actual).
26. Quieren ampliar el porcentaje de **distribución irregular de la jornada** que les permite el Estatuto de los Trabajadores, de un 10% a un 15% de la jornada anual (esto permite a la empresa disponer de ese porcentaje de jornada para que la realice cuando ellos quieran).
27. Eliminan el **calendario laboral** acordado entre la RLT y la empresa, por lo tanto, eliminan las garantías para disfrutar de las vacaciones fijadas en el calendario laboral.
28. **Vacaciones y días de ajuste de calendario:**
- Reducen el derecho de elección de días libres del trabajador a lo largo de todo el año.
 - Reducen los días de ajuste de calendario, ya que, fijan el 24 y 31 de diciembre.
 - Obligan a coger 24 días laborables de vacaciones preferentemente entre el 1 de julio y el 15 de septiembre.

- Obligan a que el trabajador “acuerde” con su manager las vacaciones como mínimo con tres meses de antelación.
 - Eliminan el derecho de cómo se deben retribuir las vacaciones (salario o sueldo base, antigüedad, plus jefe de equipo y complemento de ayuda familiar).
29. Eliminan los **permisos retribuidos** de nuestro Convenio con la excusa de que están en el Estatuto de los Trabajadores (ET). Como consecuencia, si alguno empeora en el ET, lo perdemos.
30. Eliminan el 21 A) 1º. **Permiso de tres días por nacimiento o adopción.**
31. Eliminan a los padres políticos del permiso retribuido 21 A) 3º, **fallecimiento** de padres, padres políticos, hijos, abuelos, nietos, cónyuge o hermanos. Limitan los días laborables a días naturales (son laborables por jurisprudencia). Para que se considere que el trabajador ha de desplazarse (con un aumento de 3 días de permiso), introducen que se debe superar la distancia de 200 km o el tiempo de 90 min de viaje.
32. Eliminan todo el artículo 21 A) 4º: Permiso por **fallecimiento** de hermanos políticos, hijos políticos o abuelos políticos.
33. En el permiso retribuido 21 A) 6º **matrimonio de hijos, nietos, hermanos, padres o abuelos**: Para que se considere que el trabajador ha de desplazarse (con un aumento de 1 día de permiso), introducen que se debe superar la distancia de 200 km o el tiempo de 90 min de viaje.
34. Para los permisos retribuidos, eliminan este derecho: “Cuando el personal desplazado a obras haya de desplazarse por motivo de los permisos retribuidos citados, se les abonará el importe del viaje.”
35. Para el **personal operario desplazado a obras**:
- Eliminan los servicios en los que se efectuará el viaje en tren (ya obsoletos) sin establecer ninguna alternativa adecuada al presente.
 - Eliminan el texto de cómo se compensa al trabajador que pone su coche para que vayan varios trabajadores en él.
 - Quieren que las horas de viaje en las obras afectadas por el concepto de media dieta no apliquen a los trabajadores de fuera de la Comunidad de Madrid.
 - Artículo 25 1.a). Eliminan el derecho a cobrar las **horas de viaje** en las obras afectadas por el concepto de media dieta para los trabajadores que lo hacen de forma regular.

- Artículo 25.2.a). Indefinición de desde dónde se empiezan a cobrar los gastos de locomoción.
36. Eliminan la posibilidad de ir a **gastos a justificar**, tanto para los de dentro como los de fuera de tablas que se desplacen a cualquier destino (España, Europa occidental, Europa oriental, Resto del mundo y países especiales).
 37. Eliminan el derecho a que te paguen el **hotel**, ya que, el régimen de los desplazamientos será el de dietas.
 38. Eliminan el **plus pernocta** en los desplazamientos a Europa occidental.
 39. Eliminan el derecho al **plus por desplazamiento** para los jefes de obra y jefes de proyecto.

Además, existen otras cuestiones de gran afectación:

En este convenio quieren negociar una nueva **clasificación profesional**, lo que implica generar unas tablas salariales en las que cada uno de nosotros esté en una casilla. La propuesta de la empresa es que en esa casilla aparezca un mínimo y que el resto de tu salario pase a complementos *ad personam*. Además, la división que hace la empresa permite poner a los trabajadores en los grupos profesionales más bajos, con el consiguiente “ahorro de costes” y “polivalencia”, es decir, te pueden obligar a hacer cualquier función.

Respecto a la regulación de las **guardias**, la empresa hace una propuesta vaga, llena de inconcreciones, además de lesionar determinados derechos de los trabajadores, como es la voluntariedad. Y sin definir las compensaciones económicas que proponen, además de dejar a los que actualmente las están haciendo (customer service, ingeniería, etc) sin ninguna compensación adicional para el futuro.

Respecto al **trabajo a distancia**, la empresa lleva sin actualizar 5 años los valores de compensación. Y quiere reducir los días de trabajo a distancia de 3 a 2, además de reducir la flexibilidad, para todos los trabajadores por imposición y sin una justificación creíble y contrastable.

Quieren intercambiar los quinquenios por la actualización de los conceptos de TaD. En un momento dado, sí estuvieron dispuestos a actualizar los valores del TaD, pero a cambio de eliminar los quinquenios. A eso ellos lo llaman buscar el equilibrio, un win win. Y bajo nuestro punto de vista eso no es un win win, eso es que los trabajadores paguemos nosotros mismos nuestras actualizaciones salariales.

Os hemos intentado resumir lo más importante, pero hay más.