



## Información sobre la negociación del Convenio Colectivo

Durante estas últimas semanas la Dirección de RRHH ha hecho llegar a los miembros que forman parte del Comité Intercentros, un documento denominado “**Propuesta Negociación Prórroga y Modificación Parcial del articulado del I Convenio Colectivo**”.

Desde CCOO Madrid entendemos este giro como un cambio de estrategia por parte de la dirección denominando “Prórroga” a la negociación del “II Convenio Colectivo” pero, lo cierto es que nos importa poco el nombre que utilicen.

Nos es indiferente porque tenemos claro, como así venimos manifestando en diferentes ámbitos, que lo que REALMENTE es primordial para nosotros es la resolución de aspectos trascendentales y que AÚN tenemos pendientes. Algunos por desarrollar, otros incluso por definir, **en el marco del I Convenio**.

Ha quedado claro, después de este tiempo, que el convenio sólo fue una declaración de intenciones y el cumplir con lo mandatado por el accionista. **Independientemente de que se haga bajo el nombre de; “prórroga”, ampliación, continuación, II Convenio, acuerdo expreso, VIII Convenio, etc.**

Como reflejo de esto, tendríamos que destacar, en primer lugar, y a modo de ejemplo, lo referente a **Clasificación Profesional** reflejado en el articulado del “CAPITULO II Organización del Trabajo” y matizado en la “**Disposición adicional primera. Comisiones de Trabajo**”, cuando hace mención a puntos como:

- *A realizar el encuadramiento del personal [todo] en la nueva estructura de clasificación profesional, de conformidad con lo establecido en los artículos 7 al 10 del Convenio Colectivo.*
- *A la definición de los nuevos criterios de promoción profesional, de conformidad con las directrices acordadas por las partes.*

O, incluso relevante, el propio **Artículo 6**, cuando se indica que:

- **Se examinará anualmente** la adecuación de la nueva estructura de clasificación profesional y organizativa teniendo en cuenta la experiencia adquirida desde su implantación y **se analizarán las posibles modificaciones que fuesen necesarias como consecuencia de las insuficiencias y/o distorsiones que se**

- **detecten durante su adaptación al esquema organizativo actual y su desarrollo**, así como las derivadas de la propia evolución tecnológica y científico-técnica Las modificaciones que se considere necesario introducir, se

*Llevarán a cabo de mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la representación legal de los trabajadores, en el ámbito del Comité Intercentros.*

O incluso, el incumplimiento del artículo 12.1 de nuestro convenio, que dice;

- *La Dirección de la Empresa, a tenor de las necesidades organizativas, técnicas o productivas, podrá destinar a los trabajadores a funciones que conlleven cambio de nivel dentro del mismo grupo funcional o profesional, tanto de forma temporal como con carácter indefinido.*

*Por razones organizativas, técnicas o productivas de carácter temporal, entendiéndose por tales las no superiores a 6 meses, los trabajadores podrán ser destinados a la realización de tareas de diferente nivel dentro de su grupo funcional o profesional. **Si el cambio conlleva retribuciones superiores percibirán las del puesto de destino***

Tenemos claro, en este último en concreto, qué se ha aplicado: NADA.

No sólo nos referimos al proceso no efectuado, y actualmente inmersos de **Reclasificación en los Grupos GP3 y GP4**, sino incluso al realizado anteriormente para los Grupos 1 y 2 que, como así acordamos en julio de 2020, quedó a falta de definir en varios aspectos, emplazándonos, **ambas partes**, a finalizar antes de finalizar ese año 2020 y que finalmente no se acometió. Como ya hemos recordado, esa definición pendiente de **bandas salariales**, mejor definición de puestos, RPT o **catálogo de puestos**, criterios de promoción e incluso, algo fundamental para nosotros y que así quedó reflejado, **ratificación** por el colectivo afectado -quienes firmaron el acuerdo, ignorando todo lo anterior, en noviembre de 2021 parecen seguir sin recordarlo ni ser conscientes de las consecuencias de ello, en un claro perjuicio para el colectivo.

También, siguiendo la misma línea que decíamos, hay temas que entendemos son necesarios aclarar previamente, y que, a modo de ejemplo, tendrían que ver con:

- **Información de las Masas Salariales**, tanto las que nos corresponden por decisión judicial como la presentada al Ministerio de Hacienda correspondiente a 2022. Recordemos que sólo se nos hizo llegar la Autorización, la contestación a lo presentado, aunque ya nos dice bastante, sigue faltando la que se presentó, con el desglose por conceptos más detallado, como así dictaba la Sentencia de la Audiencia nacional), y que nos serviría para determinar, por ejemplo, la imputación de beneficios sociales, en qué conceptos (Salarial, Extrasalarial o Gastos de acción Social) y su consiguiente repercusión en los incrementos Autorizados anualmente.

- **Desvincular el 0,7%** de las promociones a reclasificaciones (desde GP1 a GP4) para estos años (de ahí la relevancia del punto anterior).

- Información de TODO lo relativo a la “Disposición adicional segunda. **Complemento de Jubilación** artículos 56 y 38 del XXI Convenio Colectivo Interprovincial y de Oficinas Centrales de Bazán” (Pólizas, condiciones de inclusión de TS’s, Certificados Individuales, Primas, etc.). No oponiéndonos a hablar de lo presentado, entendemos en esta Sección Sindical que es fundamental para poder analizar con conocimiento las propuestas que se nos presenten y generar alternativas. Todo bajo la premisa principal de que será el **personal afectado** quien, en primer lugar, decidirá sobre lo que determinemos.

- Aplicación de las **condiciones** del colectivo **GP3 y GP4 para GP1-GP2** en cuanto a prolongaciones y demás condiciones propias de la organización del trabajo (TxT, Horas Extra, Turnos, ...).

- Fijar **Tablas Salariales para GP1-GP2**, NO Niveles de Referencia.

- **Encuadramiento salarial** definitivo de este mismo colectivo que aún queda por debajo (supone alrededor de un 40%) de los niveles de referencia acordados en 2020, imputable al coste del I Convenio Colectivo (volvemos a la importancia de **Información de las Masas Salariales 2018-2021**).

- • Desarrollo de las **Comisiones de Industria Auxiliar y Productividad**, las cuales han brillado por su nulo contenido y desarrollo.

En cuanto al documento presentado en sí, y al margen de una valoración más detallada que podamos hacer con más tiempo, no dejamos de interpretarlo como lo que es, un primer “contacto” con la negociación, que una vez analizado con más detenimiento daremos contestación y añadiremos/modificaremos lo que creamos necesario y que formará parte de un Acuerdo Global que, a buen seguro, “sufrirá” las transformaciones lógicas de un proceso que comienza ahora.

Como ejemplo, aspectos que se nos plantean ahí como puede ser la modificación de la “voluntariedad” en cuanto a prolongaciones de jornada o turnos productivos, tendrán muy claro que somos conscientes de donde partimos y el derecho que nos ampara como para pretender que se acepte, de buenas a primeras, la burda propuesta de la Dirección, teniendo escaso recorrido lo planteado.

Tengamos claro, además, para despejar dudas, cómo es, ha sido y será nuestra forma de proceder en cuanto a cualquier proceso de negociación que **será nuestra Asamblea de Afiliados**, previa recopilación de datos, las propuestas de tod@s y su posterior debate, **quienes decidiremos** sobre la postura en el desarrollo y contenido de las negociaciones que se produzcan.

Comentarios, al respecto de lo anterior, que una vez realizado el análisis en el seno de todas las secciones sindicales de centro de CCOO (recordemos que somos el único sindicato con representación sindical en todos los centros de nuestra empresa) y posterior puesta en común, tenemos previsto convocar **Asamblea de Afiliados** para transmitir lo acontecido y tomar las decisiones que decidamos al respecto (creemos, y así lo pretendemos, que será para la semana que viene).

Además, exigimos que al personal contratado como GP1 o GP2 en 2023 se les aplique el incremento salarial de 2022. La negativa de la Dirección, con el argumento peregrino (basado en la ausencia de tablas salariales) de que no corresponderles, se basa en que sus salarios se fijaron en 2023. La pregunta, por tanto, sería saber qué criterios se siguieron para la contratación en 2022 y cuales se están aplicando en 2023, entendiendo que habría diferenciación, pedimos saber en qué se basaba. De no ser así, tenemos claro que vuelven al **espiguelo** que tanto practican y nos surgen muchas dudas, como: ¿se contrata personal por encima de las Tablas/Salarios de Referencia aun teniendo personal en plantilla actualmente por debajo de estos? ¿Contratamos personal en diciembre de 2022 con retribuciones diferentes a los contratados en enero de 2023? ¿o del 2020 y 2021? De ser así, ¿aplicamos la subida a los primeros y no a los segundos? Etc., etc.

**¡Seguimos Trabajando!**