

Madrid, 15 de octubre de 2015

Avances sustanciales en la Negociación del CEV

En la 9ª reunión del CEV la empresa ha aportado, en respuesta a lo demandado desde UGT y CCOO, una nueva propuesta de adscripción de los trabajadores/as de TME y TSol al esquema de Grupos laborales de TdE.

Dicho texto supone un sustancial avance en la negociación, al recoger aquellas cuestiones que desde la representación de los trabajadores/as se habían demandado en la anterior reunión, como son:

- Creación de una Comisión de Seguimiento con facultad para atender las casuísticas que pudieran detectarse que supongan un desvío sobre los términos del acuerdo (garantía de que en este proceso ningún trabajador/a puede perder ni ahora ni a futuro lo que actualmente tiene garantizado en su grupo de origen y por tanto nadie vea mermada su proyección económica).
- Incluir en la regla de proporcionalidad para el tiempo de permanencia de los trabajadores/as de TME en el primer salto de salario nivel en TdE, las salvedades de los trabajadores/as que saltarían en TME los años 2016 (saltarán todos el 1 de enero) y 2017 (en la misma fecha que saltarían en el modelo de TME).
- Contemplar los casos en que los trabajadores/as sobrepasen los niveles 9 de la clasificación de TdE, para que no se congelen en su complemento personal aquellas cantidades que provengan de un actual salario base o complemento, dándole carácter revalorizable.
- En relación a trabajadores/as que actualmente están desempeñando funciones de Consultores, Jefes de Producto, Jefes de Proyecto tanto de dentro de Convenio como de fuera, así como resto de personal fuera de convenio se deberán transponer en el sistema de clasificación que se acuerde, buscando la máxima equiparación con el personal de TdE que tengan las mismas responsabilidades y/o competencias.

Además la empresa ha facilitado los datos de los porcentajes de adscripción a uno u otro grupo y puesto tipo que CCOO y UGT habíamos solicitado, tanto de TME como de TSol.

Igualmente, la propuesta de adscripción para los trabajadores de TSol se realizará en los mismos términos que requerimos para TME:

- Pase del salario fijo de origen a las tablas salariales de los Grupos Profesionales de TdE, al nivel igual o inmediatamente superior.
- Transformación de la retribución variable en una quinceava paga.
- Devengo del complemento de antigüedad a partir de la adscripción.
- Consideración de los casos cuyo salario supere el del nivel 9 del grupo destino, en los mismos términos a lo establecido para TME.
- La empresa propone dejar el diferencial de variable a partir del 10% como retribución variable. Proponemos estudiar pasarlo a concepto fijo en línea al resto de situaciones.
- Tratamiento de los casos que precisen revisión en la Comisión de Seguimiento de CEV para la salvaguarda de garantías y expectativas del trabajador/a.

Entendiendo que los textos propuestos por la empresa atienden a gran parte de lo demandado desde ambas organizaciones, manifestamos nuestra disposición a seguir avanzando en la negociación del CEV en los términos que afectan a las tres plantillas y sobre los que hemos venido demandando respuestas a la empresa.

A continuación la empresa plantea una propuesta de Formación que desde la representación social contestamos, en aras de buscar una mejora, demandando:

- Plena participación de la RRTT en la Comisión Central de Formación.
- Exigencia de participación de la RRTT en la elaboración del catálogo de cursos que pudieran tener carácter de obligado cumplimiento.
- Inclusión en el texto de los acuerdos que en materia de formación hemos alcanzado en los últimos tiempos, tanto respecto al profesor interno como en compensaciones. alojamiento, desplazamientos, etc.
- Avanzar a lo largo del CEV en un modelo de formación encajado en los territorios, controlado desde la Comisión Central de Formación.

UGT y CCOO manifestamos que tenemos la oportunidad de cerrar un único modelo común para las tres compañías que establezca unas mismas condiciones para regular la asistencia de los empleados/as a los cursos de formación fuera de la provincia, en materia de desplazamientos, alojamientos, compensaciones económicas y tiempo de descanso, por lo que solicitamos que la empresa reformule su propuesta atendiendo a esta expectativa.

Igualmente la empresa presenta una propuesta en materia de Teletrabajo, haciendo una defensa del mismo y reconociendo posibles fallos en su desarrollo en los últimos tiempos.

Desde CCOO y UGT expresamos nuestra firme defensa de un modelo de prestación laboral que ahonda tanto en la conciliación de la vida laboral y familiar como en la mejora de la productividad.

Por ello, y en la línea de mejorar la propuesta, señalamos la necesidad de establecer un sistema de registro de las peticiones, concesiones y denegaciones del teletrabajo, para mejorar su gestión y poder avanzar en fórmulas como la rotatividad de las adjudicaciones en aquellas unidades donde hubiera más peticiones, planteando que se establezca el límite máximo de cuatro días, que la empresa plantea reducir a tres, para que sean las unidades las que, entre el máximo abanico posible, de uno a cuatro días, determinen las concesiones, en función de la demanda de los trabajadores/as.

Finalmente concluye la reunión manifestando la empresa que, en relación con las peticiones formuladas desde el inicio de la negociación, intentando conjugar todos los intereses, considerando que la negociación avanza razonablemente, y es previsible que su cierre esté próximo si se mantiene el ritmo alcanzado, está en disposición de hacer una valoración positiva del abono de una cantidad de 200 €, que podríamos denominar plus de convenio, que se abonará linealmente a todos los empleados incluidos dentro del ámbito funcional del presente convenio, que estuvieran de alta a 1 de enero, no consolidable y que no se incorporaría a tablas salariales, para abonar este mes de octubre del 2015.

Este plus, si el convenio llegara a cerrarse favorablemente, podrían mantenerlo dentro del esquema de revisión salarial que fijemos en el año 2016.