

Una propuesta que mantiene la doble escala salarial

Modificar el actual sistema de categorías laborales por uno nuevo en base a Grupos Profesionales y con unos salarios bases más bajos ha sido el objetivo prioritario de la empresa desde hace varios convenios. Sin embargo la oposición de una parte importante de la plantilla participando en las movilizaciones promovidas por los sindicatos de la Coordinadora de Burgos, entre los que se encuentra ESK, ha impedido una y otra vez que la empresa haya podido llevar adelante sus planes.

Esta oposición es la que ha obligado a la empresa a hacer la actual propuesta como ella misma reconoce en el último texto entregado en el que dice **“las dificultades que el desarrollo real de algunos modelos anteriores han demostrado”** le han obligado a proponer un nuevo modelo que tiene variaciones importantes respecto a la anterior propuesta, al ampliar el número de Grupos Profesionales de 3 a 7 y al renunciar, al menos de momento, a la ruptura del salario, aunque mantiene una doble escala salarial para el personal que entra nuevo que es totalmente inaceptable.

LA NUEVA PROPUESTA DE LA EMPRESA

La nueva propuesta es también en base a Grupos Profesionales, pero creo 6 nuevos Grupos en vez de los 3 de la propuesta anterior.

Grupos	Categorías
Grupo I	Titulado Superior o Master Técnico Superior
Grupo II	Titulado Medio o Grado Técnico Medio
Grupo III	Encargados de Operación Encargados de Gestión
Grupo IV	Operador Técnico Operador Auxiliar Operador Audiovisual Delineante
Grupo V	Asesor Comercial Administrativo
Grupo VI	Auxiliar de Edificios y Servicios Operador de Mantenimiento de Edificios

ADSCRIPCIÓN A NUEVOS GRUPOS

En los Grupos I, II y V la integración en cada nueva categoría se hace desde la correspondiente actual, sin embargo en los Grupos III y IV en cada una de las nuevas categorías se integran varias de las actuales que tienen funciones totalmente diferentes.

Encargados de Operación: Se integrarían en esta categoría las actuales de Encargados de Planta Interna, Encargados de Planta Externa y Encargado de Redes y Servicios.

Encargados de Gestión: Se integrarían las actuales de Enc. Ofimático, Enc. de Servicios Comerciales y Enc. de Operación

Operador Técnico: Se integrarían en esta categoría las actuales de Operador Técnico de Planta Interna y Operador Técnico de Informática de Gestión.

Operador Auxiliar: Se integrarían las categorías de Operador Auxiliar de Planta y Servicios y Operador Auxiliar de Informática de Gestión.

Hay varias categorías que no las encuadran en ningún Grupo y que son declaradas a extinguir : Encargado de Almacén, Enc. Mantenimiento de vehículos, Enc. Mantenimiento de edificios y Radiotelefonista.

ALGUNOS COMENTARIOS

Las variaciones respecto al sistema actual son que algunas categorías de las nuevas agrupan varias de las actuales (con lo que hay una multifunción evidente) y que al ser Grupos Profesionales en vez de categorías la empresa puede mover al personal de una a otra categoría del mismo Grupo sin ningún impedimento, al permitírsele el artículo 39 del E.T.

La variación respecto a la anterior propuesta de la empresa es que antes solo contemplaba 3 Grupos Profesionales y la actual 6, por lo que la actual propuesta es más coherente con las funciones que se realizan.

En resumen que estamos ante una propuesta de Clasificación Profesional que mejora la anterior pero que es peor que el sistema de categorías actual y que, además, no sirve para dar solución a los problemas de solapamiento de funciones existente, sino que solo le sirve a la empresa para imponer la multifunción en algunas categorías y para poder cambiar de función al personal con más facilidad, aplicando el artículo 39 del E.T.

LOS NIVELES DE DESARROLLO

Son los niveles que se alcanzan por antigüedad dentro de cada categoría; actualmente hay 6 niveles y la nueva propuesta contempla 9.

Niveles actuales	Años	Niveles de propuesta	Años
		1	
		2	3
		3	4
1		4	4
2	3	5	4
3	6	6	6
4	8	7	8
5	8	8	8
6	8	9	8
TOTAL	33 años		45 años

Se añaden 3 niveles nuevos por debajo de los actuales, por lo que el personal que entre nuevo en la empresa necesitará 11 años para llegar al nivel mínimo actual.

Para llegar al nivel más alto actualmente se necesitan 33 años de antigüedad y con el nuevo modelo se necesitarán 45 (no llegará nadie)

ADSCRIPCIÓN A LOS DISTINTOS NIVELES

La adscripción a cada nivel de los y las actuales trabajadoras de plantilla se realizará respetando el tiempo de servicio en la categoría de tal forma que quien esté en el nivel 1 actual pasará al nivel 4 del nuevo sistema; quien esté en el 2º pasará al 5º y así sucesivamente.

Respecto al sistema actual solo varía el paso del 4º al 5º (equivalente del 1º al 2º actuales) que será de 4 años, cuando ahora es de 3.

ENTRADA EN VIGOR

La entrada en vigor sería desde la firma del convenio y las nuevas contrataciones se harían ya con el nuevo sistema.

En la Comisión de Clasificación Profesional se llevarán a cabo las tareas de estudio y análisis para la adscripción de los actuales trabajadores a las nuevas categorías, así como para *“la definición de las misiones de cada categoría laboral y actualización de su contenido funcional para adecuarlas al mapa de actividades de la empresa” (SIC)*

LAS TABLAS SALARIALES

De momento la empresa no las ha presentado pero si tomamos como referencia las presentadas para la prórroga del convenio comprobamos lo siguiente:

- ✓ Que los sueldos base de los niveles 4 a 9 del nuevo sistema serían exactamente iguales que los de los 6 niveles actuales, con lo que, en principio, parece que no habría ruptura del actual salario y que quienes estamos actualmente en la empresa mantendríamos nuestros sueldos base actuales.
- ✓ Que los sueldos base del nivel más bajo en el nuevo sistema sería entre un 40 y un 50% inferior al más bajo del sistema actual.
- ✓ Que los nuevos empleo que se creen en la empresa será con unos sueldos base inferiores en ese 40 o 50% a los que tendrían **incorporándose a la empresa con las condiciones existentes en la actualidad** y además tardarían 45 años en llegar al nivel salarial más alto, lo que es lo mismo que decir que no lo alcanzarán nunca.
- ✓ Que esto supone una **DOBLE ESCALA SALARIAL**, que no se puede aceptar bajo ningún concepto.

CONCLUSIONES

El rechazo de los miles de trabajadores y trabajadoras que secundaron las movilizaciones promovidas por los sindicatos de la Coordinadora de Burgos, entre los que se encuentra ESK, en contra del sistema de Clasificación Profesional propuesto por la empresa en el pasado convenio, ha hecho que se haya visto obligada a presentar una nueva propuesta que, en principio, parece que ha abandonado la ruptura salarial que pretendía el anterior y que no es tan agresivo a nivel funcional.

Sin embargo ESK consideramos que esta propuesta sigue siendo rechazable porque sigue implantando la multifunción en algunas categorías, porque le da más facilidades a la empresa para mover funcionalmente al personal, porque no soluciona los problemas de solapamiento de funciones y sobretodo porque implanta la DOBLE ESCALA SALARIAL para quienes entren desde ahora en la empresa que tendrán hasta unos sueldos base entre un 40 y un 50% inferiores a los que tendrían entrando con las condiciones actuales.



ARABA: esktel.ar@terra.es
BIZKAIA: tfno. 944884190, esktel.bi@telefonica.net
GIPUZKOA: tfno. 943400192; esktel.gi@terra.es
NAFARROA: tfno. 948428233; esktel_na@yahoo.es
WEB: www.telefonica.esk-sindikatua.org

afiliate a ESK