



Comisión Ejecutiva

Circular: 92/13

INCUMPLEN ASCENSOS DE CONTRATO PARCIAL A COMPLETO

09/09/13

Desde UGT el pasado día 15 de Julio, presentamos denuncia a la Inspección de Trabajo después de que la Dirección se negara a nuestra petición de transformación de los Contratos de tiempo parcial a completo de todos/as aquellos/as compañeros/as que superaron las pruebas de ascenso o promoción a otras categorías. Esta denuncia estaba basada en el incumplimiento de la cláusula 33 del vigente Convenio colectivo 2009/2012 y la 30 del 2005/2008. El pasado día 2 de Septiembre, se mantuvo reunión con el Inspector de Trabajo para abordar dicha denuncia, estando a la espera de la Resolución correspondiente. El mismo dejó caer, que como era un tema donde se alegaba incumplimiento de Convenio, en su resolución nos trasladaría que recurriéramos a través de la vía judicial. Cuestión que procederemos a ello cuando la recibamos.

No entendemos la postura de la dirección de no querer efectuar dichas transformaciones del Contrato a tiempo Parcial a Completo, cuando vienen de un procedimiento interno de promoción, producidos por las necesidades organizativas de la empresa. Saben que su justificación para no hacerlo al argumentar la Tasa de reposición 0 recogido en la Ley de la Comunidad de Madrid no se sostiene. Máxime cuando han existido contrataciones externas.

Por todo ello, volvemos a insistir a la Dirección a que reconsideren su postura negativa reconocimiento la nueva categoría con el Contrato a jornada completa. Lo contrario nos llevaría a la tramitación de la correspondiente demanda a los juzgados. Si no accedieran, darían la sensación de provocar conflictos judiciales para así poder justificar más necesidades en los departamentos jurídicos y de recursos humanos.

LA DIRECCIÓN REPASA SUS CUENTAS

El viernes 6, se mantuvo reunión de la Mesa Técnica de Bajas indemnizadas, que afectaría entre los 58 y 65 años de edad, siendo la fecha de salida 1º Enero (60 a 65) y 1º Abril (58 y 59) como fechas límite. Aceptaron la revalorización de un 2% del Convenio especial a la S. Social y se les planteó que también lo aplicarán a los salarios netos. Que el acceso a la jubilación sea a los 64 años para los que tengan la base máxima de cotización y a los 65 el resto. El coste del Plan estaría en torno a 98 millones de €, siendo en los 2 primeros ejercicios de unos 43. Después de debatir entre los actuarios, se consensua la forma de cálculo, reconociéndose los nuevos importes de costes y ahorros. Sobre los conceptos salariales a tener en cuenta como referencia para hallar el salario, la dirección entregó una tabla de los mismos divididos entre salariales y extrasalarios, estando en disposición de discutir, pero vinculándolo al tanto por ciento final a aplicar al salario neto. Nuestra intención es que exista un mayor número de adhesiones al Plan. Al final nos emplazamos a una nueva reunión para mañana día 10, a las 10h. La dirección nos comunica su intención de llegar en dicho día a un acuerdo o desacuerdo en el porcentaje, dedicando todo el tiempo que sea necesario. Informar, que hemos trasladado al resto de sindicatos, la posibilidad de que a dicho Plan se puedan acoger aquellos/as que tengan una cotización a la S. Social de 40 años. Esto podría cubrir aquellas plazas de los/as compañeros/as comprendidos en este Plan y que por cualquier circunstancia no accedieran a ello.

Terminamos diciendo, que para UGT se debe elaborar un Plan específico de Metro atractivo y que la inmensa mayoría pudiera optar al mismo, pero sin olvidarnos de que se debe firmar un buen Convenio para el resto, respetando lo pactado del anterior. Tenemos claro que el Convenio es un todo y que no afecta a 663 compañeros/as, sino, a los más de 7.000. Cualquier acuerdo debe ser ratificado por todos/as los/as trabajadores/as.

Fdo.: LA COMISIÓN EJECUTIVA