

Juan C López González
Director de Relaciones Laborales
IBM España S.A.
C/ Santa Hortensia 26-28
28002- Madrid

Madrid 12 de Abril de 2019.

En relación con el Plus de Antigüedad, la Sentencia de la Audiencia Nacional 22/93, de 8 de febrero de 1993, ratificada por la Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de septiembre de 1994 (Rec 1047/93) establece:

- El plus de antigüedad se calcula por quinquenios, a razón de 5 por 100 cada uno de ellos, sobre los sueldos base.
- Siendo estos sueldos base, los regulados por el art. 68.1 del Reglamento del Régimen Interior, que dice: **que será igual a la retribución de convenio más elevada de las establecidas por los Convenios Colectivos Sindicales que fueran de aplicación a los distintos Centros de Trabajo de la Empresa.**

En el año 2018, los distintos comités efectuaron reclamaciones, y ante la negativa de la dirección de la empresa a la solicitud de aplicar CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA DE LA PROVINCIA DE BARCELONA para el calculo del Plus de Antigüedad, se interpuso demanda de Conflicto Colectivo ante la Audiencia Nacional.

Citadas las partes el **día 15 de enero del 2019** a la vista oral, esta no se celebró, habiéndose llegado a un acuerdo que se reflejó en un acta de conciliación, del siguiente tenor literal:

“Ambas partes, a efecto de evitar los riesgos inherentes a una decisión judicial, acuerdan la aplicación del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona, en materia de plus de antigüedad con los siguientes efectos económicos:

Se aplicará desde agosto de 2017, regularizándose y actualizándose el año 2018 de conformidad con las tablas de aplicación.

Este pacto no altera el sistema vigente que ha venido aplicándose hasta la fecha, se mantendrá también los años 2019, 2020, procediendo las partes a la revisión del convenio aplicable con arreglo al sistema vigente en el momento de este pacto.”

Tras la firma de esta acta y durante los meses de enero y febrero del 2019, los distintos comités hemos solicitado a la dirección de la empresa, reuniones e información sobre la ejecución de este acuerdo, negándose la empresa tanto a una cosa como a la otra.

En el recibo de salarios del mes de marzo del 2019 se han abonado los atrasos del 2107 y del 2018, pero hemos detectado irregularidades debidas a criterios unilateralmente decididos por la empresa y que además están provocando un perjuicio económico para los trabajadores.

Entre estas irregularidades, podemos mencionar:

- Las categorías profesionales tomadas como referencia para el Plus de Antigüedad NO han sido las del Convenio de Barcelona, sino que se han seguido tomando las de Valencia, suponiendo que estas son equiparables, cuando esto no es así en todos los casos:
 - Se ha detectado casos de trabajadores con categorías como Maestros Industriales que están encuadradas en el Convenio de Barcelona en el Grupo 3, categorías de operarios, se les ha

encuadrado en el Grupo 4, y por tanto los salarios bases de referencia son más bajos, lo que impacta en una menor cuantía en el Plus de Antigüedad.

- Se han detectado casos de trabajadores con categorías no existentes en el Convenio de Barcelona, que se han asimilado a unas categorías de forma unilateral, sin tener en cuenta el trabajo y funciones asignadas al trabajador, ni la equiparación con cantidades de salario base de similar cuantía.
- En cuanto a las cuantías abonadas en los recibos de salarios de marzo y abril del 2019, hemos detectado que solamente se han incluido los atrasos debidos al Concepto de Plus de Antigüedad, sin que se haya repercutido en el resto de los conceptos cuyo calculo depende de él. Ya que el Salario Total se calcula como la suma:

$$\text{Salario Total} = \text{Salario Base} + \text{Comp Puesto} + \text{Comp Personal} + \text{Plus de Antigüedad}$$

Al incrementarse el Plus de Antigüedad, se incrementa el Salario Total y por tanto se deben abonar atrasos de todos aquellos conceptos salariales que dependan del Salario Total. Sin que constituya una lista exhaustiva, podemos mencionar:

- Los incentivos de ventas, no se ha realizado de forma correcta. Mientras que en los meses de enero y febrero de 2019 se les ha aplicado el plan de incentivos (a la regularización del plus de antigüedad) que afecta para los variables que se cobrarán durante este año en curso (ya que se incrementa su TI (Target Incentive), en los años 2017 y 2018 no se ha tomado en cuenta el incremento de TI, por lo que hay que hacer un recálculo de todos los incentivos de 2H18, 1H19 y 2H19.
- Todos los pluses de horas extras, turnos, horas planificadas, plus de distancia, etc.
- Bonos, Pagas Variables. etc.

Necesitamos, por tanto, la información completa de estos conceptos salariales y así mismo la forma de aplicación del mencionado acuerdo de Plus de Antigüedad.

Por todas estas incidencias detectadas y algunas más que desconocemos, se han realizado las correspondientes reclamaciones, sin que hasta el momento se hayan resuelto. Las contestaciones proporcionadas en algunos casos individuales no nos parecen correctas.

Solicitamos formalmente, mediante esta carta que se revisen estas situaciones y que de forma conjunta y consensuada con los comités se decidan sobre ellas. A tal efecto proponemos la convocaría de reuniones con los comités y secciones sindicales para poder tratar y discutir los casos planteados, tratando de encontrar una solución consensuada, y así evitar una vez más la posible judicialización de estos.

Fdo: Felicísimo Sanz Montejo

Presidente del Comité de IBM Madrid

Recibí: Juan C López González

Director Relaciones Laborales de IBM

15 Abril 2019