

18 de febrero de 2014

- **NO a salarios más bajos.**

Quien esté contratado bajo el actual convenio mantendrá asegurado el salario base y plus convenio, pero las nuevas contrataciones serían más bajas ya que proponen la eliminación del plus convenio para esas nuevas contrataciones.

La rotación forzosa actual (EREs, despidos) podría verse acrecentada por esta diferencia salarial: sustituir antiguos por nuevos, trabajadores con plus convenio por trabajadores sin él.

La sangría laboral que estamos padeciendo, y la que vendría, devalúa la profesión salarialmente, lo que repercutirá necesariamente en la calidad y ésta, a la larga, llevará a la pérdida de negocio.

- **NO a la disponibilidad absoluta.**

Pretenden dejar al empresario la gestión de nuestro tiempo personal (conciliación personal y familiar) a su capricho, sin ningún aviso previo y con jornadas extenuantes que pueden prolongarse de las 9 horas máximas de trabajo actuales, hasta 12 horas durante 14 días seguidos, sin ningún día de descanso.

- **NO a la movilidad funcional a la carta.**

Las empresas podrían cambiar las funciones de las plantillas constantemente, sin justificación, sin plazos previos y a su único criterio y pretenden hacerlo con la consiguiente modificación salarial (un día de analista, otro día de programador junior, etc).

- **NO a grupos profesionales SIN promoción salarial.**

Podrían subir de categoría sin promoción salarial, y además si se da esta promoción, que no esté fijada, si no que sea una decisión arbitraria que el empresario adopta según sus intereses, que quedará al criterio del empresario o responsable, en cada una de las empresas.

Están proponiendo algunos niveles salariales por debajo del convenio actual.

- **NO a ampliar la jornada máxima a 10h. diarias.**

La jornada máxima actual es de 9 horas al día. ¡NO SOMOS MÁQUINAS!

- **NO a incrementar al 15% la jornada irregular.**

La jornada irregular permite al empresario decidir cómo gestiona un 10% de las horas anuales a su criterio (Ley impuesta por la Reforma Laboral de febrero del 2012), así el empresario no tiene que solicitar a las plantillas que realicen horas extraordinarias (voluntarias y retribuidas), y pueden solventar cualquier imprevisto (o perfectamente previsto) de producción sin preaviso.

Dicha distribución debería respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario (dos días libres cada 14 trabajados) y semanal previstos en la Ley y no superar el número de horas anuales.

Antes de la Reforma Laboral había un 5%.

Con la Reforma Laboral de 2012, se implantó un 10% (actualmente). Ahora pretenden que sea un 15%. Es decir, 270 horas anuales.

- **NO a la flexibilidad de la jornada de 7h a 22h.**

Por ejemplo, podría llegar a haber casos que la jornada laboral se empiece a las 7h., hubiera un parón de varias horas y luego continuase la jornada laboral hasta las 22h. Esta propuesta hace imposible la conciliación personal y familiar.

La jornada laboral podría empezar a las 7h y finalizar 15 horas después.

- **NO a la supresión de la jornada intensiva de verano.**

Eliminar las 36 horas semanales máximas que hasta ahora tenemos en agosto, para realizar jornada intensiva y poder así conciliar nuestra vida personal, familiar y laboral.

- **NO a la congelación salarial.**

Proponen congelación salarial para 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 (5 años). Y ya llevamos desde el 2009 sin ningún incremento.

- **NO a la pérdida de la antigüedad.**

Pretenden cambiar el actual sistema de trienios (de un máximo de 9, durante 27 años en la misma empresa) por otro de apenas 6 años. Es decir, mantener dos trienios para las nuevas contrataciones y en los casos de los trabajadores que ya cobran antigüedad, un solo trienio más y luego ninguno.

- **NO al cambio de criterio en el llamamiento del personal Fijo-Discontinuo**

Quieren cambiar el criterio de antigüedad a la hora de incorporar al trabajo a este colectivo, la patronal no se conforma con utilizar un contrato de trabajo tan inestable, si no que ahora pretende decidir qué trabajadores convoca y cuáles no, aplicando criterios subjetivos: piden una herramienta más para decidir ellos quien tiene derecho a trabajar y quién no.

RESUMIENDO: Lo que la AEC y ANEIMO nos piden, es que asumamos la crisis los trabajadores, una pérdida de capacidad económica que nos puede llevar a perder hasta un 15% de salario directo y una pérdida de calidad de vida personal no compensada, que entendemos que NO ES ACEPTABLE.

Las empresas que piden este convenio han tenido beneficios, ¡pero quieren más!

Por todo ello, te pedimos que te sumes a las movilizaciones que se están produciendo en todo el sector y a las que, sin duda vendrán.

¡ESTÁ EN JUEGO NUESTRO FUTURO!

¡UN CONVENIO JUSTO NO SE REGALA... SE DEFIENDE!

¡JUNTOS, PODEMOS!

¡POR UN CONVENIO DIGNO!