

## **POSICIÓN DE LA AEC ANTE LA REVISIÓN DEL ACTUAL CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL (entregada el 5 de marzo de 2015)**

En la última reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo la AEC se comprometió a presentar en la siguiente sesión su posición sobre aquellos que necesariamente debería formar parte del nuevo contenido del nuevo convenio colectivo sectorial, ya avanzado en aquella reunión. Esta reducción y concreción de los iniciales objetivos tienen por finalidad contribuir a avanzar en la negociación de un convenio colectivo que podríamos de calificar de propuesta limitada en las pretensiones de cambio, de tal manera que la ausencia de respuesta eficaz a alguna de esas materias no justificaria la suscripción de un nuevo convenio colectivo. Materias que en sus aspectos sustanciales reflejamos a continuación:

### **I.- Materia salarial.**

#### **1.- Régimen jurídico de aplicación del sistema de absorción y compensación.**

Los problemas que se han planteado en el ámbito judicial con ocasión de la resolución de demandas de impugnación de la absorción llevada a cabo por algunas empresas de los incrementos de determinados conceptos salariales, de manera esencial del plus de antigüedad, en opinión de la AEC, pone de manifiesto que la actual regulación convencional ha dado lugar a una interpretación en sentido radicalmente distinto a lo establecido a través de la negociación colectiva, y a la propia voluntad de los sujetos negociadores. Lo que explica que la Sala Cuarta del Tribunal Supremo haya dictado sentencias radicalmente distintas y contradictorias sobre este tema. Para resolver este problema, que afecta a la política retributiva de las empresas, la AEC considera que es absolutamente imprescindible que a través del nuevo convenio colectivo se proceda a incorporar una nueva regulación que permita aportar mayor claridad y seguridad a la aplicación de este sistema de compensación previsto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores (art. 26.5) y de manera específica en el Convenio Colectivo (arts. 7 y 8).

## **2.- Régimen jurídico del plus de antigüedad.**

La AEC asume la posición mantenida por la representación sindical en la mesa de la negociación acerca de la imposibilidad de abordar en estos momentos la supresión o cualquier cambio sustancial de la actual regulación del plus o complemento de antigüedad. No obstante, la AECE considera que debería suprimirse la aplicación del plus de antigüedad exclusivamente a los trabajadores de nuevo ingreso, y mantenerlo para los trabajadores que en la actualidad lo tienen reconocido.

## **II.- Régimen de distribución de la Jornada.**

### **1.- Distribución flexible de la jornada.**

Se mantiene la pretensión de incorporar un sistema de distribución flexible de la jornada diaria dentro de una franja de dos horas, en los términos que se recoge en la Propuesta presentada por la AEC a la representación sindical, que se mantiene en los mismos términos.

### **2.- Distribución de la jornada durante el periodo de vigencia de la jornada intensiva de verano.**

La existencia, cada vez más frecuente, de servicios para el cliente que se prestan de manera uniforme a lo largo de todo el año, convierte el límite de las 36 horas semanales durante la jornada intensiva de verano prevista en el convenio (artículo 20.3) en un importante obstáculo para el mantenimiento de la prestación regular de dichos servicios. El respeto a la existencia de la jornada intensiva reconocida en el convenio colectivo es perfectamente compatible con un sistema de distribución de la jornada que no incorpore de manera imperativa dicho límite de 36 horas. Lo que realmente debe respetarse en el calendario laboral y en el sistema de distribución de la jornada es el límite de la jornada máxima anual.

### **3.- Distribución irregular de la jornada.**

Para facilitar la utilización del sistema de distribución irregular de la jornada se pretende elevar a 10 horas diarias el número de horas ordinarias de trabajo efectivo, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

### **III.- Sistema de Clasificación Profesional.**

Se entrega una nueva propuesta de Clasificación Profesional que incorpora los siguientes cambios que consideramos sustanciales:

1º) Se incorporan los salarios bases de las Tablas del actual Convenio Colectivo, con aplicación conforme al sistema de equivalencia de las actuales categorías profesionales con los nuevos grupos y niveles.

2º) Se incorpora un salario de entrada inferior para facilitar la contratación de nuevos trabajadores, en función de su menor experiencia, limitado en aplicación a un máximo de dos años.

3º) Se suprime la referencia a la titulación, en cualquiera de sus grados, como factor de encuadramiento para los trabajadores de nuevo ingreso, por lo que los trabajadores que tienen reconocido la titulación como categoría profesional se le mantendrá como condición personal.

4º) Las familias como factor de encuadramiento se reducen a dos.

### **IV.- Duración de los contratos temporales.**

Con amparo en lo previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores debería fijar la duración del contrato de obra o servicio determinado hasta un máximo de 4 años. Asimismo, el contrato eventual por circunstancias de la producción la duración podrá extenderse hasta un máximo de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses.



**PROPUESTA DE SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y  
EQUIVALENCIAS PARA ANTIGUOS (05-03-2015)**

AREA DE ACTIVIDAD	GRUPO	CATEGORIAS ACTUALES DE CONVENIO
<b>AREA 1: Gestión de Medios, Procesos y Actividades de Soporte</b>	TÉCNICO BASE I	Botones de dieciseis y diecisiete años
	TÉCNICO BASE II	Ayudante
		Encuestador
		Conserje, Ordenanza, Portero y Personal de Limpieza
		Auxiliar administrativo
		Oficial segunda (Oficios Varios)
		Cobrador, Vigilante, Sereno
	TÉCNICO I	Oficial de primera (Oficios Varios)
		Inspector-entrevistador y Dibujante
		Oficial de segunda (Administrativos)
		Telefonista-Recepcionista
	TÉCNICO II	Oficial de primera (Administrativos)
	TÉCNICO ESPECIALISTA	Jefe de segunda; Jefe de Zona
Jefe de Primera; Jefe de campo		
JEFATURA	Jefe superior	

AREA DE ACTIVIDAD	GRUPO	CATEGORIAS ACTUALES DE CONVENIO
<b>AREA 2: CONSULTORÍA, TECNOLOGÍA Y SISTEMAS</b>	GRUPO DE ENTRADA	
	TÉCNICO BASE I	Codificador informático
		Calcador
	TÉCNICO BASE II	Administrador de Test
		Delineante
		Operador de periféricos
	TÉCNICO I	Programador junior; Técnico de mantenimiento web
		Operador de ordenador
		Deliniante-proyectista
	TÉCNICO II	Programador senior
		Jefe de operaciones
	TÉCNICO ESPECIALISTA	Analista programador; Diseñador pagina web
		Analista; Analista de sistemas
JEFATURA		

	CATEGORIAS ACTUALES DE CONVENIO
CATEGORIAS NO ENCUADRADAS	Titulado de grado superior
	Titulado de grado medio (no encuadrada)