**PROPUESTAS DE NEGOCIACIÓN**

**NEGOCIACIÓN DEL ARTÍCULO 41: Modificación sustancial de condiciones de trabajo.**

1.- La variabilización debe ser sobre los conceptos absorbibles que marca el convenio. Los conceptos de “Salario base”, “Antigüedad” y “Plus Convenio” no deben sufrir la variabilización. Un trabajador no podrá cobrar menos de los límites salariales de su categoría que marca el convenio.

2.- Los bonus o variables deben estar incluidos dentro de la variabilización, no sólo el salario bruto fijo.

3.- La reducción variable se aplicaría NO separando a los empleados por tramos de salario, sino dividiendo el salario de cada empleado en tramos. Se adjunta un documento Excel con la propuesta.

4.- La recuperación del salario que se ha variabilizado se cobraría de manera exponencial, en función de la cifra de ventas a fecha 31 de diciembre de 2013. Por ejemplo:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Millones de € | 61 | 60 | 59 | 58 | 57 | 56 |
| Variable | 100% | 90% | 80% | 70% | 60% | 50% |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Millones de € | 62 | 63 | 64 | 65 | 66 | 67 |
| Variable | 150% | 175% | 200% | 225% | 250% | 275% |

5.- La variabilización nunca puede estar sujeta al porcentaje de Intercontrato ni a ningún otro concepto que pueda ser manipulado por la empresa.

6.- La durabilidad tiene que estar limitada a 31 de Diciembre de 2013 (sin prórroga automática por parte de la empresa). En caso de requerirse su revisión para 2014, la negociación no debe empezar antes del 10 de enero y debe empezar, como mínimo, con dos semanas de antelación a la presentación formal por parte de la empresa ante la Autoridad Laboral de las nuevas MSCT.

6.- Mientras dure la variabilización, la empresa debe garantizar que no se producirán despidos objetivos ni presentará EREs o ERTEs. Si se produce algún despido improcedente mientras dure la variabilización, la indemnización se calculará sobre el salario original, no con el salario “variabilizado”. Y el trabajador despedido de manera improcedente recuperaría las cantidades variabilizadas con carácter retroactivo.

7.- Los trabajadores que entraron en la compañía con posterioridad al 18 de diciembre de 2012 no se verán afectados por la MSCT.

8.- Se creará una comisión de seguimiento de estas MSCT con participación paritaria de la empresa y de la RLT. Esta comisión se reunirá mensualmente. Su labor será la de vigilar que se cumplen los acuerdos alcanzados disponiendo de la información necesaria para cumplir este seguimiento (comprobación de variabilización en nóminas, balances de situación de la empresa mensuales, etc.).

9.- Se creará una comisión de seguimiento de los ICs donde tenga representación la empresa y la RLT. Esta comisión se encargaría de que los ICs tuviesen la formación adecuada y demandada en el mercado. También podrían ayudar en la Plataforma Técnica. Los ICs no deben contar como ICs mientras se les esté formando o estén elaborando material de formación para otros trabajadores o haciendo de profesores. Objetivo: fomentar la formación. Adjuntamos un informe completo con esas propuestas.

10.- Complementación de las bajas: mantenimiento de la situación actual, complementación al 100% desde el primer día.

**OTRAS MEDIDAS.**

1.- Si se llega a un acuerdo sobre la MSCT, la empresa abonará el salario de los dos días de huelga a los trabajadores que la hayan secundado.

2.- A cambio de la variabilización, la empresa podría conceder 3 días de libre disposición. Estos días no serían recuperables y se cobraría el 100% de todos los conceptos salariales de estos días.

3.- Incentivar el teletrabajo. Si un trabajador lo solicita y el cliente está conforme, o el trabajador está en Intercontrato, la empresa no podría negarse. Crear un acuerdo sobre teletrabajo.

4.- Eliminar la gratuidad de las plazas de parking. El trabajador que quiera tener una plaza, que la abone.

5.- Eliminación de horas extras. Información mensual REAL a la comisión de seguimiento de las horas extras que se realicen.

6.- Reducciones de jornada o jornada continuada a aquellos trabajadores que la pidan y que no afecte al desarrollo de su trabajo en cliente.

7.- Posibilidad de excedencias sin sueldo con garantía de mantenimiento de trabajo mientras dure la MSCT.

8.- Fomentar los permisos voluntarios sin sueldo (Art. 23 del Convenio).

9.- Cuando entre un trabajador nuevo en la empresa, se entregará a la RLT junto con la copia básica de su contrato su dirección de correo corporativo. Puesta al día de los trabajadores actualmente activos.

**CAMBIOS EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA.**

- **Proyectos:** Crear una **comisión de seguimiento de proyectos** donde tenga representación la empresa y el comité. Esta comisión revisaría el estado de cada proyecto, los beneficios que genera, etc.

**- Financiero**: Crear una **comisión de seguimiento del estado financiero** de la compañía donde tenga representación la empresa y el comité. Está comisión revisaría las cuentas de manera quincenal o mensual, revisando gastos e ingresos.

 **- Managers y/o Comerciales:** el trabajo de los managers debe ser más transparente y controlado a nivel global. Es decir, que los consultores de un manager pueda utilizarlo otro y para eso se debe cambiar la política de organización de la empresa. Se debería separar la función de manager (gestión de consultores) de la labor comercial. Se debe eliminar la dependencia ICs – manager para hacerlo un problema de gestión global.

**- Formación**: Foro **continúo** de formación. Todos los trabajadores en alta en Alten deben tener un login. No dejar los gastos de formación en manos de los managers sino de un **departamento estatal de formación** donde tengan representación la RLT y la empresa. Dotarlo del presupuesto para formación al menos con la parte que destinaron los managers el año pasado a formación. El objetivo es llegar antes a tener formados consultores en las novedades tecnológicas en lugar de ir por detrás del mercado.

Los trabajadores pueden proponer formación concreta en la tecnología que quieren recibir y si son secundados por un número significativo de trabajadores (5+) la empresa debe plantearse seriamente la formación. Los trabajadores también deben poder ofrecerse como formadores en horario laboral.

Lo managers podrán plantear la formación que estiman necesaria en el mismo foro lo que permitirá hacer un seguimiento de la efectividad de sus previsiones.

Los cursos deben ser de calidad y debe hacerse un seguimiento de la satisfacción de los trabajadores que lo reciben.