CGT
SECCIÓN SINDICAL APPLE

SUS BENEFICIOS
NUESTRA PRECARIEDAD!

LA VERDAD SOBRE EL NUEVO CONVENIO

POR MUCHA PURPURINA QUE SE LE ECHE...

¡Pues ya está! ¡Ya llegó! Un nuevo convenio ha sido firmado, se abren las nubes, luce el sol y un arcoíris se dibuja en el horizonte mientras unos angelitos descienden sujetando un papiro dorado donde nos cuentan lo muy guay y muy histórico que es este convenio. Y los pájaros comienzan a cantar, pero de repente… te das cuenta que no son pájaros, es la alarma del despertador, porque toca volver a la realidad.

Y la realidad es, que sí, un nuevo convenio fue firmado, el pasado 10 de Marzo, pero a las personas trabajadoras por saco nos han dado.

La realidad es que, queridas amigas y amigos, por mucho brilli brilli que le echen este convenio no es bueno, es todo lo contrario. Sí, supone ciertas mejoras respecto al anterior, pero siguen siendo insuficientes y no solucionan ninguno de los problemas que llevan enquistados en nuestro sector desde tiempos inmemoriales. Y es que, aunque se empeñen en llamarlo "histórico", no quiere decir necesariamente que éste sea bueno, solo quiere decir que los anteriores eran aún peores.

Os pedimos perdón ya que lo que se os viene encima es un tocho considerable de texto, pero dada la importancia de la situación, no hemos querido dejarnos nada en el tintero.

NO GARANTIZA MANTENER EL PODER ADQUISITIVO

Subida salarial del 17%, buff, parece la bomba, ¿no?.
Pos nop, la realidad es que, a ese 17% le falta un asterisco tan grande como el rosetón de Notre Dame: La subida como tal en realidad es del 14% (en 4 años), el 3% restante es un pago único que se dará si se consiguen las ventas que quiere la patronal. Y es que si no actualizaban los salarios, en algunos grupos hubieran quedado por debajo del SMI.

De ese 14% que sí supone una subida, es repartido a lo largo de 4 años: 4.5% en 2023; 4.5% en 2024; 3% en 2025; 2% en 2026.

Por tanto, tu salario no va a crecer este año un 17%, ni lo hará el que viene, crecerá un 4.5 este año, otro 4.5 el que viene y los años posteriores será incluso menos.

Pero, ¿sabéis que sí ha crecido un 16,6%? El coste de alimentos y bebidas no alcohólicas (16.6% interanual, 2.4% acumulado desde enero) o la tasa de variación anual del IPC, que a febrero del 2023 ya era del 6%, o el Euribor, que para febrero de 2023 alcanzaba el 3,534% y que supuso una subida de entre 187,54 y 562,64€ de las hipotecas variables en marzo. Y esto no nos lo hemos sacado del sobaco, lo dicen fuentes tan sospechosas de ser anarquistas o comunistas como el Instituto Nacional de Estadística o el mismísimo periódico Expansión.

Este año, **nuestro salario subirá en una ratio inferior al que lo están haciendo los precios** (que la previsión es que sigan subiendo), por lo que nuestro poder adquisitivo será menor. Teniendo en cuenta, que venimos de dos años de subidas salariales por convenio de un mísero 1%, es una subida insuficiente, que suena muy guay en la propaganda verde, pero que en la realidad no lo es.

OTRA VEZ DOMINGOS Y FESTIVOS GRATIS

Nada nuevo bajo el sol, **seguiremos trabajando un buen puñado de domingos y festivos a precio de martes**, sin que nos paguen ni un mísero euro extra y sin que sean voluntarios.

Eso sí, con grandes titulares nos anunciaron que se trabajarán menos domingos y festivos. Literalmente, no es mentira, sí, se trabajarán menos domingos y festivos. Pero no te emociones y empieces a hacer planes con la familia, que tiene letra pequeña:

Empecemos por los fines de semana libres, el nuevo convenio contempla una subida de 6 a 9 fines de semana libres, si, pero al igual que con la subida salarial, será de forma progresiva:

- 2023 = Nos quedamos como estamos.
- 2024 = 7 fines de semana libres. (En apertura generalizada 8)
- 2025 = 8 fines de semana libres. (En apertura generalizada 9)
- 2026 = 9 fines de semana libres. (En apertura generalizada 10)

Como veis, vamos a tener que esperar al año que viene para empezar a olerlos. Y ojo que puede que el aumento se ciña a fines de semana simples, no de calidad.

Pero, al menos trabajaremos menos domingos y festivos ¿no? Pues sí, pero de nuevo, veamos cuantos menos:

- En las tiendas que abren entre 16 y 25 domingos y festivos, se reduce el número de ellos trabajados del 45 al 40%, es decir, vas a hacer UN domingo o festivo menos.

- En las tiendas que abren más de 25 domingos y festivos, pero no son de apertura generalizada, bajan del 34 al 30%, es decir, vas a DOS domingos y festivos menos.

- En las tiendas de apertura generalizada vas a hacer UN ÚNICO DOMINGO MENOS, porque pasa de 23 a 22 domingos y festivos menos.

.¿Qué? ¿Alucinando con la fantabulosa cantidad de domingos y festivos que vas a tener para pasar tiempo con tu gente?

COMPLEMENTARIAS PARA HACER MAS DOMINGOS?

Pues no te pongas a hacer planes demasiado pronto, porque en Apple y el resto de empresas del sector, **tienen un as bajo la manga para que los *'part time'* hagan todos los domingos que les de la gana**: *Los pactos de horas complementarias.*

Sí, queridas amigas y amigos, ese pacto que te pusieron junto al contrato si entraste en Apple a partir de julio de 2018 y que muchas personas firmaron sin ser totalmente conscientes de lo que implicaba, permite la realización de horas complementarias en domingos y festivos para poder trabajarlos por encima del umbral que limita el convenio. Así que, si ese fantástico día libre extra se les atraganta, no tienen de qué preocuparse, con tirar del pacto es suficiente.

CGT

SECCIÓN SINDICAL APPLE

LA VERDAD SOBRE EL NUEVO CONVENIO

SUS BENEFICIOS NUESTRA PRECARIEDAD!

Esta medida, como habéis podido ver, es una tomadura de pelo especialmente cruel con las personas que trabajan en establecimientos de apertura generalizada. Pues ya no es que sea insuficiente, es que, siendo quienes más domingos y festivos trabajan, su reducción de domingos y festivos es equiparable a la de los establecimientos que menos abren, e inferior al de las tiendas de más de 25 domingos y festivos. Además, esta medida, junto al hecho de que tampoco se contempla en este convenio la reducción del número de horas de trabajo anuales, o la aplicación de medidas para garantizar la conciliación de la vida laboral, no supone un alivio significativo para las personas que, cada vez más y más, encuentran dificultades para conciliar la vida familiar o la vida estudiantil, con la vida laboral. La única medida nueva, que añaden 2 horas anuales retribuidas para acompañamiento a urgencias médicas, que pasan de 6 horas a 8 horas anuales, una medida paupérrima que se vera muy pronto absorbida y superada por la Ley de Familias.

LA PARCIALIDAD SEGUIRÁ SIENDO CRÓNICA

Pero, seguro que apuestan por un empleo estable y de calidad, ¿no? ¡JÁ! Queridos pasajeros, les habla la capitana, agárrense los riñones, que despegamos.

Comencemos hablando de la parcialidad:

En el sector de grandes almacenes, la parcialidad está a la orden del día. **En Apple, por ejemplo, los contratos a tiempo parcial suponen aproximadamente un 70% de la plantilla**, y, en el resto del sector, la situación no es mucho mejor.

Tanto en Apple, como en otras empresas, el poder subir de horas es extraordinariamente complicado, llegando en nuestro caso a ser obligatorio pasar por rocambolescos procesos de selección. Porque sí, aunque te quedes en tu puesto, si quieres subir de horas, es como si tuvieras que presentarte a un puesto nuevo (y ya sabemos todos lo bien que funciona el circo de las entrevistas, ¿verdad?). Y cada vez son más y más las personas que se ven atrapadas a perpetuidad en contratos de 20, 24 o 28 horas.

Entonces, sería lógico pensar que se trataría de un punto importante en la negociación del convenio y que seguramente se adoptarán nuevas medidas para garantizar una subida de horas estable y equitativa, ¿no?

Pues el número de nuevas medidas es de: CERO. Sí, sí, CERO, 0, ninguna, nothing, casilla del NO. Cero patatero, que, casualmente coincide con el porcentaje en el que, a la patronal, ANGED, parecen importarle sus trabajadores (¿coincidencia?).

La única medida contemplada en el convenio es la vieja conocida de la consolidación del 20% de las horas complementarias trabajadas en los 3 años previos.

Pero hablemos ahora, eso sí, de una medida que sí que se va a introducir en este nuevo convenio:

FIJOS DISCONTINUOS = JORNALEROS S.XXI

Este convenio introduce la posibilidad de poder establecer contratos fijos discontinuos para la realización de trabajos estacionales, que básicamente convierte al trabajador en una especie de jornalero, puesto que se podrá ir llamando de forma intermitente a la persona:

El llamamiento debe ser al menos de 120 días anuales, de los cuales 90 deben ser continuados. Cuando finalice el periodo, la persona vuelve al paro.

Cuando la empresa vuelve a necesitar al trabajador, le avisa únicamente con un mínimo de 10 días de preaviso.

De esta forma, **la persona queda atrapada en un bucle que alterna periodos de trabajo con periodos de paro** con la incertidumbre de cuando le podrán requerir de nuevo y con la práctica imposibilidad de poder compaginar con otros trabajos

.No es sólo que este tipo de contratos sea uno de los mayores exponentes de la precariedad laboral (especialmente cuando se trata de contratos fijos discontinuos a tiempo parcial), sino que, además, supone un obstáculo más para aquellas personas que tratan de paliar sus contratos de 20 – 28 horas tratando de obtener subidas de horas temporales durante las temporadas de mayor actividad, y que ahora podrían ver dichas subidas absorbidas por este tipo de contratos.

Por tanto, como podéis ver, ya no es que no se hayan introducido medidas para mejorar la calidad del empleo, es que se ha hecho todo lo contrario

UN CONVENIO BOCHORNOSO QUE NOS DEJA IGUAL

Este convenio perpetúa la pérdida de poder adquisitivo, sigue sin resolver los problemas de conciliación de las personas trabajadoras, agrava la precarización y en el cual echamos de menos medidas como la voluntariedad y el pago del trabajo en domingos y festivos o medidas que garanticen la estabilidad de turnos y horarios entre muchas otras.

Vale, pero, ¿qué habéis hecho vosotros?. Pues por desgracia, no hemos podido asistir a esta farsa de negociación. La representación actual de CGT en el sector no nos permite todavía tener un asiento en la mesa de negociación del convenio colectivo, pero eso no significa que nos hayamos quedado de brazos cruzados:

- Nos hemos organizado junto a otros sindicatos como Co.bas y junto a trabajadores y trabajadoras de otras empresas del sector, **nos hemos plantado delante del hotel donde se llevaba a cabo la negociación** para protestar, aunque no han querido enfrentarse a la realidad.

- **El domingo 05 de Marzo organizamos una exitosa manifestación junto a compañeros y compañeras** de El Corte Inglés o FNAC entre otras empresas donde denunciamos públicamente y **frente a establecimientos como la Apple Store de Sol, El Corte Inglés de Preciados o la FNAC de Callao** la situación actual de las personas que trabajan en el sector. A esa manifestación acudieron varios centenares de personas y ayudo a presionar de manera pública a las empresas de la patronal. Por desgracia no nos acompañaron ninguno de los sindicatos mayoritarios. **Podéis ver reportajes de tv y radio en estos QR.**

Pero **no somos únicamente nosotros quienes pensamos que nos han dado gato por liebre.** Los sindicatos LAB y CIG, quienes sí tienen representación en la negociación, y que tuvieron asientos de primera fila para ver la obra de teatro en la que se decidió nuestro convenio, nos lo cuentan de primera mano. **Podéis leer sus comunicados en estos 3 QR.**

En definitiva, mientras que los mejores actores y actrices de la patronal y sus sindicatos afines ejecutaban su obra y corrían las cortinas y cerraban las puertas de salón de actos para que la voz de las personas trabajadoras no interfiriera en su actuación, el verdadero resultado se decidió entre bambalinas. Por nuestra parte, seguiremos trabajando para que la representación cambie y por fin podamos tener una negociación real. Porque, **una caca, la puedes pintar de colores, echar purpurina y poner un lacito, pero por dentro seguirá siendo una caca.**