



# La Pimienta

Boletín Informativo de la Sección Sindical de CCOO en Alcampo



LAS VACACIONES NO SE PIERDEN SI TIENES UNA SITUACION DE I.T

Pagina 2

ALCAMPO LA LAGUNA SANCIONADO

Pagina 2

EXTERNALIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE NÓMINAS Y REORGANIZACIÓN DE CONTABILIDAD  
Pagina 3

## Vuelve La Pimienta

**H**oy, de nuevo, volvemos a editar el boletín sindical de la Sección Sindical de CCOO en Alcampo, “**LA PIMIENTA**”.

LA PIMIENTA va a ser una herramienta al servicio de las personas que trabajan en Alcampo, siendo su único objetivo informar y fomentar la participación de todo el personal de Alcampo.

Ahora estamos inmersos en una situación grave de crisis económica generalizada, que está siendo aprovechada por las empresas para eliminar y rebajar los derechos de los trabajadores/as. Por ello es más necesario, si cabe, la información y participación de todos.

En concreto, tanto en nuestra empresa como en nuestro sector ha habido un ataque brutal contra nuestros derechos, primero con la firma del convenio y después con el acuerdo de jornada.

Pero hay que señalar que estos acuerdos no han salido de la

nada, si no que han sido firmados por la representación sindical que sale de cada uno de los centros de Alcampo, por cada uno de los delegados/as de los sindicatos amarillos que hacen que éstos tengan la mayoría suficiente para poder firmarlos.

Debemos responder al ataque brutal que estamos sufriendo. Luchar contra la cultura instalada en la empresa. Combatir la “inevitabilidad” de las cosas que nos ocurren, o el recurso permanente a la “resignación”, como hacen muchas personas alentadas por la empresa y la representación sindical amarilla.

No nos vale que la empresa nos venda de manera constante con frases como; las “*cosas son como son*”, “*que esto es lo que hay*”, “*que no se puede hacer nada*”, “*que podía ser peor*”....

Frente a estos mensajes, que intentan minar nuestra capacidad de reacción y lucha, debemos responder con determinación. Tenemos que tener claro que “*las cosas son como son*”, porque las empresas sacan

grandes beneficios de esta situación a costa de nuestras condiciones laborales.

Esto hay que cambiarlo, y solo se consigue con la participación activa de todo el personal de Alcampo; reclamando mejoras, exigiendo que cumplan con nuestros derechos, apoyando iniciativas o propuestas que se hagan a la empresa que intenten mejorar nuestras condiciones, etc...Pero todo esto es inútil si no cambiamos la realidad sindical que hay en cada centro, esa realidad sindical que no le importa firmar convenios y acuerdos tan lesivos y perjudiciales para todos. Ese debe ser el punto de partida para poder cambiar la situación en Alcampo.

Por eso me gustaría terminar animando a todos y todas a que os suméis a CCOO, un sindicato que tiene como único objetivo la defensa de los intereses de los trabajadores/as para que todos juntos avancemos en la mejora de nuestras condiciones laborales.

## NO ES APLICABLE EN OIARTZUN E IRÚN EL ACUERDO DE FETICO

Dos sentencias han dictaminado que no se puede aplicar el acuerdo de jornada en ambos centros. Por tanto, no son válidas las modificaciones de horarios y jornadas realizadas en enero por la empresa.

Las razones que exponen en las sentencias, es que ambos centros son sociedades o empresas diferentes, teniendo personalidad jurídica distinta a Alcampo S.A..

Por dicha razón, estos centros no están incorporados al comité intercentros de Alcampo S.A., por lo que los acuerdos que se alcancen en este comité deben ser ratificados o refrendados por los comités de empresa de Alcampo Oiartzun y Alcampo Irún.

Por tanto, prosiguen las sentencias, corresponde expresamente a estos comités de empresa la negociación de las modificaciones de horarios y jornadas.

En la misma situación está el centro de Desteide S.A. (Alcampo La Orotava).

Nos gustaría que sirviera de reflexión lo ocurrido en estos centros. No es casualidad que en estos tres centros, los comités de empresa decidieran no ratificar el acuerdo. Eso se debe a que en los dos centros de Euskadi, Fetico no

tiene delegados y en la Orotava CCOO es mayoría.

Esto evidencia la importancia de la representación sindical que hay en cada centro, y esa decisión es de todos los trabajadores/as de Alcampo. Cada uno decide a que sindicato apoyan y se afilian, pero debe tener claro que esa decisión conlleva consecuencias directas sobre nuestras condiciones laborales. Por tanto está en mano de cada uno intentar cambiar la situación o seguir igual.

## ALCAMPO LA LAGUNA SANCIONADO

La inspección de trabajo sanciona a Alcampo La Laguna, por no cumplir con el trámite de consulta y audiencia previa del comité como se establece en la ley.

Con motivo de las modificaciones de los horarios de enero, la empresa entregó un comunicado al comité de empresa, donde se relatan los criterios del acuerdo de jornada firmado por Fetico. Estos criterios no eran más que un pequeño resumen del acuerdo. Pero desde CCOO requerimos a la empresa a que entregara los horarios de los trabajadores y así poder analizar éstos, con el

objetivo de verificar si estaban correctos y para hacer una propuesta que mejoraran los horarios.

La empresa se negó, entregando a la misma vez los cuadros horarios a los trabajadores y al comité, imposibilitando nuestro derecho a realizar la consulta como establece la ley.

Tras esto los Compañeros de CCOO de La Laguna denunciaron a la inspección de trabajo. Ésta ha verifica-

do que la empresa no incumplido con el estatuto de los trabajadores y sentencias que hay al respecto. Por dicha razón la inspección sanciona a Alcampo La Laguna con una multa de 1200 €.

Es la primera resolución de la inspección de trabajo en relación con este tema, pero hay más denuncias presentadas en otros centros por los mismos hechos, estando a la espera de los pronunciamientos.

## LAS VACACIONES NO SE PIERDEN SI TIENES UNA SITUACION DE I.T

La Audiencia Nacional declaró el derecho de los trabajadores a disfrutar íntegramente de sus vacaciones aunque tenga algún proceso de incapacidad transitoria (I.T).

En la sentencia se expone que los trabajadores podrán disfrutar de sus vacaciones en los supuestos siguientes:

El trabajador tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones aunque sufra una baja (I.T) y le quede por disfrutar las vacaciones de invierno o verano o ambas, y la baja se alargue más allá del año natural. Cuando se incorpore tendrá derecho a disfrutar de los días de vacaciones que le quedasen por disfrutar, incluso si son los 31 días.

El otro supuesto es cuando un trabajador que está de vacaciones y sufre una baja. Las vacaciones se interrumpen, hasta que el trabajador vuelva a estar de alta, ya sea ese mismo año o el siguiente, teniendo derecho a disfrutar los días que le quedasen.

Por tanto aunque se tenga fijadas las vacaciones en el calendario anual, si un trabajador sufre una baja esta se pospone hasta la incorporación del trabajador a su puesto de trabajo.

Actualmente esta sentencia se encuentra recurrida en el Tribunal Supremo, pero hasta que salga dicho recurso, todos los trabajadores tienen el derecho de solicitar la ejecución de esta sentencia con carácter individual.

facebook



Nombre:  
LaPimienta TheNew  
AlcampoTimes

## CADA DÍA ALGO PEOR LA VIDA EN ALCAMPO

Cuando pensábamos que no podía ir peor, la empresa se empeña en llevarnos la contraria.

### EXTERNALIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE NÓMINAS Y REORGANIZACIÓN DE CONTABILIDAD

**A**mbas acciones de llevarse a cabo pueden suponer una pérdida de derechos de las personas afectadas y, aunque sea de manera indirecta, una pérdida de empleo. Por parte de CCOO hemos manifestado nuestro absoluto rechazo a cualquier tipo de externalización.

Hasta la fecha, la información que la empresa ha entregado es escasa, pese a que hemos pedido en reiteradas ocasiones más información, recibiendo la llamada por respuesta. En el caso de que la em-

presa continúe adelante con esto, se deber negociar con el comité

**No firmar ningún documento sin estar previamente bien asesorada.**

**Para cualquier modificación sustancial del contrato (horarios, jornadas, etc.) debe haber una comunicación de 30 días como mínimo y por escrito. La persona afectada tiene 20 días hábiles para poder reclamar esta modificación.**

intercentros, ya que hay un número importante de personas afectadas. Aunque muchos nos tememos que la empresa quiera saltarse a este comité.

Por último, desde CCOO entendemos que el camino emprendido por la empresa para obtener beneficios e intentar minimizar las consecuencias de la crisis económica no puede ser a costa de los derechos de los trabajadores/as, modificando horarios, externalizar departamentos, no pagar los tres primeros días de las bajas, etc..

## EN ALCAMPO ALCALÁ DE HENARES NO HA BASTADO LA MODIFICACIÓN DE HORARIOS REALIZADA, QUIEREN MUCHO MÁS...IMPRESIONANTE, PERO CIERTO

**E**l pasado día 17 de marzo, la empresa presentó en reunión con el Comité una modificación de las condiciones laborales (turnos, horarios y jornada) del personal de cajas, utilizando el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores.

Parece que a la dirección de Alcampo Alcalá no les es suficiente con el nefasto acuerdo de jornada firmado por Fetico y quieren más.

La empresa pretende flexibilizar aún más la jornada del personal de cajas, modificando los horarios del sector de cajas (los que aún quedan sin modificar) vía artículo 41 del Estatuto. La empresa alega que existen motivos económicos y organizativos.

Desde CCOO solicitamos que la empresa

haga entrega de toda la documentación, a la los miembros del comité de empresa, que justifique dicha decisión.

La empresa se ha negado a entregarnos la documentación, por eso hemos denunciado a la Inspección de Trabajo la falta de información, estando aún a la espera de la repuesta.

En las reuniones que ha habido nos hemos opuesto frontalmente a esta modificación, ya que no existen motivos económicos que lo justifiquen. Valga como ejemplo que en este centro se está cobrando la prima de progreso, o lo que es lo mismo, el Hiper ha crecido por encima de los objetivos. La desgracia que tenemos es que hay un mal llamado sindicato Fetico, utilizando su mayo-

ría en este centro, dispuesto a firmar todo lo que le echen y esto, es una cosa más, y ya van... Luego se justificarán echando la culpa a todo el mundo pero el daño estará hecho.

Esperemos que esto nos sirva, desgraciadamente, como otro elemento más de reflexión para que nos demos cuenta de la necesidad imperiosa de tener que cambiar la realidad de los centros.



.- Siento que tengo un problema

**RECUERDA:**

**L**a duración de la baja por maternidad será de 16 semanas ininterrumpidas y si se trata de parto múltiple 2 semanas más por niño/a.

**P**ermiso por paternidad el trabajador tiene derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos y si se trata de parto múltiple dos días. A éstos hay que sumar los días de licencia retribuida que hay en el convenio colectivo, que son cinco días.

**P**ermiso de lactancia de un hijo menos de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones, también podrá elegir en acumularlo en jornadas completas, según el convenio colectivo se podrá acumular hasta 14 días uniéndolos al periodo de baja maternal, este permiso lo pueden disfrutar indistintamente los dos progenitores.

**Q**uien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada.

**E**xcedencia por un periodo no superior a 3 años para atender a un hijo/a a contar desde la fecha de nacimiento, con reserva de tu puesto de trabajo durante el primer año.

2 años para atender al cuidado de un familiar, hasta el 2º grado, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Ambas excedencias pueden disfrutarse de forma fraccionada.

**¿SABIAS QUE...?**

En 1977 con la llegada de la democracia y la disolución definitiva del sindicato vertical Franquista, los miembros del departamento de personal de El Corte Inglés crearon una organización autodenominada independientes que adoptó el nombre de OTICI (Organización de trabajadores Independientes del Corte Inglés). Pasado algún tiempo La OTICI adoptó el nombre de **Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (FETICO)**.

También por aquellos años y ante la inminente celebración de las primeras elecciones sindicales, nació en El Corte Inglés La Unidad Profesional (UP) que terminó fusionándose con FASGA que se había implantado en Galerías Preciados.

La pronta y mayoritaria implantación de FASGA-UP y de FETICO en El Corte Inglés cerró el paso a la penetración de los sindicatos de carácter reivindicativo y de clase, permitiendo a la dirección de la empresa ejercer un control férreo sobre la representación de los trabajadores y tener una vez más <<todo atado y bien atado>>.



**¡CRISIS!...  
¡LA EXCUSA  
PERFECTA!...  
CONGELACIÓN  
SALARIAL  
Y MENOS  
DERECHOS.**

**En Alcampo Almería, están de celebración,** El camino ha sido largo, complejo, tortuoso pero por fin después de una larga búsqueda e infinidad de problemas (más de 2 años) se ha visto la luz

la dirección de ese centro y los responsables de salud laboral, por fin han encontrado; el tamaño justo, y el lugar apropiado donde colocarlo, y suponemos que también el precio adecuado....

Bienvenido Fregadero, bienvenido a la sala de reposo de Alcampo Almería, el personal de Almería que utilizan la sala de reposo para desayunar, comer y merendar se sienten contentos y reconfortados por tenerte y así tener que dejar de ir al baño a lavar los platos, vasos, cubiertos etc....

Sí para esto tardan dos años no queremos imaginarnos lo que tardarán en otras cosas más importantes.

**La Pimienta**

Edita:

Secc. Sindical Estatal CCOO

Pza. Cristino Martos, 4, 3ª Planta

28015 MADRID Tel. 91 540 92 21

E-mail:

sse.alcampo@fecoht.ccoo.es

Blog:

<http://ccoalcampo.blogspot.com>

Equipo de Redacción:

- **Rolando Cano.**
- **Beatriz Vila.**
- **César Gómez.**

