



La Pimienta

Boletín Informativo de la Sección Sindical de CCOO en Alcampo



EXTERNALIZACIÓN DE SERVICIOS EN ALCAMPO ¿PARA QUÉ?

Parafraseando una famosa frase de uno de los más importantes políticos de la historia, vamos a analizar el para qué Alcampo da el paso de externalizar parte del departamento de personal de cada hipermercado y la totalidad de la gestión del (CAD) centro de almacenaje y distribución de Valdemoro.

Los procesos de externalización de actividades en el sector de Grandes Almacenes son antiguos. Comenzaron hace más de 25 años, especialmente en el sector de la reposición de mercancías con los que familiarmente llamamos merchands. Posteriormente, se han ido extendiendo a actividades tales como: la logística, el transporte a domicilio, e incluso parte de la gestión de recursos humanos.

Desde CC.OO. siempre no hemos mostrado contrarios y hemos batallado por enfrentarnos a un proceso que, entendemos que, degrada las condiciones socio laborales de los trabajadores/as afectados. Reduce y segmenta las plantillas de los centros de trabajo. Además, ha quedado demostrado que, en muchas ocasiones, es ineficaz para la propia marcha de la empresa, ya que se pierde profesionalidad. Esto evidencia que las empresas que prestan servicios para Alcampo y el resto de empresas del sector son menos productivas, al estar sus trabajadores en condiciones inferiores, incluso, al convenio colectivo de grandes almacenes.

La primera consecuencia que conlleva la externalización de parte del departamento de personal y del CAD de Valdemoro es la pérdida de alrededor del 3% de la plantilla de Alcampo. Según

nuestros cálculos se van a perder de manera directa e indirecta alrededor de 400 puestos de trabajo sobre los 14500 con los que cuenta la empresa en estos momentos.

Como segundo elemento negativo, se constata que para una buena parte de las personas que van a ser "externalizadas" (especialmente para los distintos departamentos de recursos humanos), puede suponer una merma en sus condiciones laborales, con especial incidencia en aspectos relacionados con los turnos, jornadas y salario. También en aspectos sociales conseguidos mediante la lucha y el trabajo sindical diario que CC.OO. ha realizado en Alcampo.

El principal razonamiento alegado por la empresa es que aumentarán los beneficios a través del incremento de la productividad y de la reducción del gasto. Ambas razones son fácilmente cuestionables

En cuanto a la productividad es difícilmente creíble que otras empresas externas, con peores condiciones laborales aumenten la eficacia del trabajo.

En el caso concreto del departamento de personal se va a producir todo lo contrario. Se duplicará el trabajo y las gestiones de las personas de Alcampo que queden en el departamento para atender los problemas que se generen, encontrando una mayor dificultad de gestión

En cuanto a la reducción del gasto; Alcampo como es lógico, deberá abonar una importante facturación a las empresas externas.

En el caso del almacén de Valdemoro

supondrá un mayor gasto financiero en el gasto de distribución de los hipermercados a donde se servirá la mercancía.

El aumento de este gasto desequilibrará las cuentas de explotación en los centros de trabajo, por lo que si aumenta este capítulo de gastos tendrán que reducirse otro, y mucho nos tememos que lo pretenderán es reducirlo a través del gasto de personal. Además, pensamos que este aspecto puede repercutir negativamente en otras cuestiones, como por ejemplo el cobro de la actual prima de progreso. Si esto se produjese se debería iniciar un proceso de negociación con los representantes sindicales para la consecución de un nuevo sistema de retribución variable.

Tras analizar las consecuencias que implica el proceso de externalización creemos que es totalmente equivocada y errática la política emprendida por la empresa. Parece que lo que pretenden es maquillar la cuenta de explotación, reduciendo la línea correspondiente al gasto de personal, pero sin importar que aumenten otros capítulos de la cuenta de pérdidas y ganancias. Sin obviar las consecuencias negativas a todos los trabajadores/as de la empresa.

Una vez analizadas con rigor las CCOO en Alcampo estamos en contra del proceso de externalización iniciado por la dirección de Alcampo, e instamos a esta dirección a que reconsidere esta política empresarial, tanto por las consecuencias negativas que repercutirá sobre el personal de Alcampo como en los resultados de explotación de la propia empresa.

NUEVO ACUERDO DE CAJAS EN ALCAMPO-ALCALÁ, MÁS FLEXIBILIDAD HORARIA Y MÁS CONTRATACIÓN PRECARIA A TIEMPO PARCIAL

La empresa y Fetico vuelven a repetir la jugada que ya hicieron, pero como no les bastaron las modificaciones de principios de este año, han firmado un nuevo acuerdo en Alcalá donde van a modificar los horarios y jornadas del personal de cajas que no tuvieron modificaciones en enero. Fetico ha aprovechado su mayoría en este comité de empresa para firmar el acuerdo. Las consecuencias que conllevará el acuerdo son gravísimas para las personas afectadas. Tendrán condiciones más precarias y discriminatorias, incluso, peores que la de sus compañeros del centro. A continuación os detallamos las más relevantes:

- Según el acuerdo firmado por Fetico la estructura del sector de cajas se mantiene como antes (25% de tiempo completo, 45% 90 horas garantizadas y 30% de variable), pero existen tres variaciones bastantes significativas que alterará esto;
- La primera, es que la estructura de fines de semana ya no tiene el límite del 15% y no computará a efectos de estructura de cajas, pro lo que el porcentaje puede ser infinito.
- Esto se ve agravado por la segunda variación; ya no hay la obligatoriedad de revisar la estructura una vez al año.
- La tercera variación hace referencia a la sustitución de las vacantes por baja voluntaria en la empresa o excedencia había que cubrirlas en un plazo de un mes, ahora no hay un plazo de tiempo, ni obligatoriedad de cubrirlas.
- Esto conllevará que la estructura básica (tiempos completos y 90 horas garantizadas) vayan perdiendo porcentaje y tendiendo a desaparecer.
- Los reposos se han modificado, antes con jornadas continuas de 5 horas se tenía un reposo de 20 minutos, ahora para poder disfrutar este reposo se tienen que realizar jornadas de mas de 5 horas.
- Estructura de 90 horas: las trabajadoras de esta estructura pasan de tener horarios anuales a horarios mensuales.
- Las trabajadoras venían disfrutando de una libranza que permitía que cada seis semanas se disfrutara de un viernes, sábado y domingo libres, ahora será solo sábado y domingo, el viernes se pierde.
- El personal de 90 h antes iniciaba su jornada a las 10 h de la mañana, con el nuevo acuerdo empezarán a las 8:45 h.
- Con el nuevo acuerdo se reduce la jornada garantizada mediante los horarios de 110 horas a 96 horas. Con la consiguiente pérdida de salario.
- Estructura de 60 horas (variable): las personas que actualmente están en esta estructura, mantienen la rotación de mañana y tarde, pero las nuevas contrataciones no tendrán esta rotación.
- Ahora con el nuevo acuerdo se podrá doblar cualquier día de la semana, cuando antes solo se doblaba el fin de semana del turno de tarde.
- Antes solo se podían partir los turnos en jornadas mínimas de 8 horas, ahora se puede partir con jornada mínima de 6 horas 30 minutos.
- El personal de variable libraba cada 8 semanas, viernes, sábado y domingo, ahora se elimina la libranza de fin de semana para este colectivo.
- Las vacaciones de verano se disfrutaban los meses de Julio, Agosto y Septiembre, con el nuevo acuerdo se pierde esa condición ya que las vacaciones empezaran el 21 de Junio.

Ahora la empresa y Fetico volverán a hacer una campaña diciendo que la culpa de este acuerdo es de otros, pero no nos engañemos los hechos son lo que son y los verdaderos culpables son los que firman estas barbaridades, donde consienten en eliminar y empeorar derechos y condiciones de los trabajadores/as, en este caso les ha tocado al personal de cajas de Alcalá de Henares. ¿Mañana serás tú?

ALCAMPO NO PODRÁ MODIFICAR EL HORARIO DE TRABAJO EN NINGÚN CASO A LAS PERSONAS QUE ESTÉN EN REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL

El Tribunal Supremo manifiesta que, la facultad que tiene las empresas en el artículo 33 del convenio colectivo para variar e incrementar los horarios y jornadas para la preparación y realización de inventarios y ventas especiales, afectaría gravemente a la planificación fami-

Por dicha razón este Tribunal dictó sentencia en diciembre de 2008, por la que a los trabajadores/as que tienen reducción de jornada por guarda legal o por cuidado de un familiar, **no se les puede variar los horarios e incrementar la jornada para la realización de inventarios o preparación de ventas especiales.**

La sentencia expone que la reducción de jornada por guarda legal es un derecho individual que se ejerci-

ta para el cuidado de un familiar. La modificación o incremento de los horarios y jornada perjudicaría, e invalidaría de hecho, el horario elegido por el trabajador/a. Esto, para los jueces, no tiene ningún sentido ya que desnaturalizaría el objeto y razón de ser de la reducción.

Por tanto, gracias a esta sentencia la empresa no puede variar ni incrementar la jornada de las personas que estén en reducción de jornada por guarda legal.

ALCAMPO LA OROTAVA (DISTEIDE S.A.) SANCIONADA

La inspección de trabajo sanciona, por no cumplir con la ley orgánica de igualdad efectiva para hombres y mujeres, al carecer de un plan de igualdad.

Como recoge la citada ley, las empresas con más de 250 trabajadores deberán elaborar un plan de igualdad, tras previa consulta y negociación con los representantes legales de los trabajadores.

El 18 de marzo del 2009 la inspección provincial de trabajo de Tenerife efectuó un primer requerimiento, donde le recordaba la obligación de realizar un plan de igualdad.

Tras este primer aviso, la inspección citó en varias ocasiones a la dirección de la empresa para verificar la existencia de un plan de igualdad. La última citación se produjo el 10 de marzo del 2010. A esta reunión también asistieron miembros del comité de empresa del centro del trabajo. La inspec-

ción de trabajo pudo constatar que tras un año de requerimientos no había ningún plan de igualdad.

La empresa alegó que el plan de igualdad tiene que ser el mismo para todos los centros de Alcampo, incluido el de La Orotava.

Para la inspección, este centro de trabajo es una sociedad diferente a Alcampo, además no existe en la ley referencia alguna a que se pueda elaborar un plan de igualdad por grupo de empresas, por lo que corresponde a La Orotava (Disteide S.A.) a hacerlo, consultando y negociando con el comité de empresa.

La inspección ha iniciado procedimiento sancionador contra la empresa, calificándolo como **MUY GRAVE, con una multa de 100.000 €.**

MUTUA

FREMAP es la mutua de la empresa encargada de gestionar las bajas a partir del 16 día de baja si son por enfermedad común y desde el primer día si es un accidente de trabajo.

Los médicos de la seguridad social son los únicos que tienen potestad tanto para dar la baja y alta médica por enfermedad común. También es el único que prescribirá el tratamiento médico a seguir por el trabajador/a para su recuperación.

Las mutuas asumen el pago de la prestación económica por la baja, así como de las gestiones administrativas en relación con esas prestaciones.

El médico de la mutua puede realizar revisiones médicas de control a los trabajadores pero solamente a partir del día 16 de baja. En ningún caso el médico de la mutua puede dar de alta, como mucho puede proponer el alta al médico de la seguridad social.

Es muy importante saber que; No tienen derecho a llamarme por teléfono si yo no quiero.

No tengo obligación de responder ni de dar ninguna información sobre mi salud, ni por teléfono, ni en mi casa a nadie que no quiera.

En caso de que se presente un médico/a a cargo de la empresa en mi casa, no tiene derecho a entrar si no quiero.

Los médicos de la mutua no podrán realizar revisiones médicas en los domicilios de los trabajadores sin el expreso consentimiento de éstos.

En el reconocimiento médico de control de la baja NO podrán incluir preguntas o pruebas médicas sobre otro aspecto que no sea el que ha provocado la baja médica que tengo en ese momento.) Por ejemplo: preguntarme por mi vida familiar, hacerme pruebas generales, radiografías que no sean necesarias...)

Los médicos de las mutuas están obligados por el deber de secreto profesional, que garantiza la confidencialidad de los datos médicos y el respeto a la intimidad y dignidad del trabajador.

Continúa en pág. 4

Viene de pág. 3

La mutua se hará cargo de los costes de desplazamiento. Cuando ésta cite a un trabajador, abonará el transporte y si el trabajador no puede desplazarse por sus propios medios, la mutua pondrá un medio de locomoción para trasladar a los locales de la mutua.

Siempre que acudamos a la Mutua debemos pedir que nos entreguen un informe, aunque nos hayan dicho que estamos bien y no nos den la baja.

Ante una presunta mala práctica médica de la mutua, solicitaremos la hoja de reclamación donde exponremos nuestra queja con el mayor detalle posible.

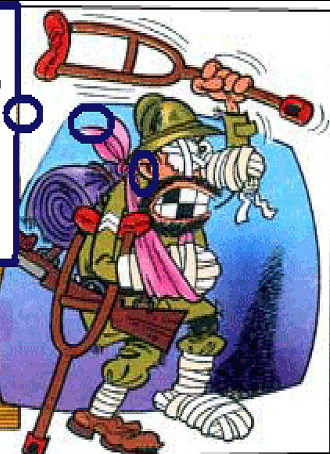
Igualmente si hay un alta o una baja (accidente de trabajo/enfermedad profesional), que entendamos que es indebida porque no estamos en situación física de reincorporarnos al trabajo, solicitaremos ante la Mutua por escrito que se revise. Debemos dejar constancia de la reclamación por escrito.

En el caso de no se atendidas nuestra reclamación se puede poner a través de Internet a: www.ovrmatepss.es

(oficina virtual de reclamaciones del ministerio de trabajo).

La mutua no puede informatizar y usar los datos personales y médicos sin haber solicitado el consentimiento previo de los trabajadores. Recomendamos que no se autorice el consentimiento del uso de nuestros datos personales y médicos a la mutua por escrito y con un recibí.

**Prefiero
trabajar
para la
T.I.A.**



RECUERDA QUE...

VACACIONES

Los trabajadores/as disfrutarán de 31 días naturales de vacaciones al año, de los que 21 días, al menos, se disfrutarán entre los meses de Junio y Septiembre salvo que ingresen con posterioridad al 1 de septiembre.

El periodo de disfrute de los diez días de invierno, serán los meses fuera del periodo de verano, y solamente están excluido enero y diciembre. No hay ningún otro periodo excluido.

¿Como se eligen las vacaciones?

Tanto en el convenio colectivo como en diferentes actas del comité intercentros, queda claro que el trabajador tendrá derecho a elegir las vacaciones de Invierno y, para las vacaciones de Verano, la única preferencia será; **“que aquel trabajador que haya disfrutado de un turno no lo volverá a hacer hasta que sus compañeros disfruten de dicho turno”**. Este método se utiliza en el caso de que no haya acuerdo entre los propios compañeros.

Por lo que la empresa no puede obligar a ningún trabajador/a a cogerse vacaciones en un turno determinado.

El hecho de que las vacaciones de invierno o de verano acaben en sábado, víspera de festivo o día libre no significa que tenga que contar un día más de vacaciones.

Las vacaciones aparecerán en el cuadro horario. Pero las correspondientes a las de verano, que aparecen en los cuadros horarios, deben ser teóricas, ya que se concretarán definitivamente en el mes de marzo.

Los turnos de vacaciones deben estar expuestos al menos con dos

meses de antelación.

Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal, bien sea por enfermedad, accidente de trabajo o por otra causa; embarazo, maternidad, lactancia, etc.. se tendrá derecho a disfrutar de ese periodo en otro momento, incluso si la reincorporación es en otro año natural.

La bolsa vacacional de 350€ se abonará a aquellas personas que no disfruten de sus vacaciones de verano en el periodo de disfrute, motivado por razones organizativas



de la empresa. Los trabajadores/as con contratos temporales también derecho a percibir la bolsa vacacional.

La Pimienta

Edita:

Secc. Sindical Estatal CCOO.

Pza. Cristino Martos, 4, 3ª Planta
28015 MADRID Tel. 91 540 92 21

E-mail:

sse.alcampo@fecoh.t.ccoo.es

Blog:

<http://ccoalcampo.blogspot.com>

Equipo de Redacción:

- Rolando Cano,
- Beatriz Vila
- César Gómez.