

fecoht

# ASAMBLAS

115.000 afiliados

fecoht CCOO  
federación estatal de comercio,  
hostelería, turismo y juego

periódico de la federación estatal de comercio, hostelería, turismo y juego

Nº2 Edición Especial "Convenio de Grandes Almacenes" | Ejemplar gratuito | Noviembre 2009

www.fecoht.ccoo.es



La Federación Estatal de CCOO explica su posición contraria al CONVENIO COLECTIVO

**LAS ASAMBLEAS DE TRABAJADORES RECHAZAN EL CONTENIDO DEL CONVENIO FIRMADO POR FASGA Y FETICO**

## Convenio de Grandes Almacenes: Las rebajas de los derechos de los trabajadores y trabajadoras

El diálogo social es el mecanismo que tenemos los agentes sociales, como representantes de los trabajadores y trabajadoras, y la patronal de poder llegar a un entendimiento en las relaciones laborales.

A nivel confederal se está intentando retomar el diálogo social, prácticamente roto antes del verano, ya que la CEOE planteaba propuestas totalmente regresivas para los trabajadores y trabajadoras, justificando estas medidas como el único medio para crear empleo y así ayudar a salir de la crisis. CCOO, por su parte, apuesta decididamente por la negociación con respuesta más positiva para una salida negociada y asume su responsabilidad en el actual momento con objeto de avanzar en acuerdos que den estabilidad

a nuestras empresas, pero sin empeorar las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras del comercio de grandes almacenes.

**El Convenio Colectivo de Grandes Almacenes es un fiel reflejo de las propuestas de la CEOE en el diálogo social que ANGED ha llevado e impuesto en el sector comercio:** recorte del pago en los casos de incapacidad temporal, subidas salariales bajas e inciertas y flexibilización de la aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. Pues bien, los departamentos sindicales de las empresas que forman parte de la patronal han aceptado estas propuestas:

- Se va a penalizar a las personas que a partir del 2010 estén en situación de IT en

más de una ocasión a lo largo del año, pues no van a percibir el salario los tres primeros días de ninguna de las bajas por IT. Pero hay que decir que actualmente el índice de absentismo en el sector está en mínimos históricos, por lo tanto es precisamente ahora cuando no tiene sentido esta penalización. Eso sí, servirá para aumentar los beneficios de las empresas por el ahorro que va a suponer, a costa de no pagar a las personas que están enfermas.

- En materia salarial han acordado un incremento del 2% para el 2009 y de un 1% para el 2010. No obstante, esta subida no es real para muchos trabajadores y trabajadoras, pues los complementos que existen en el sector están CONGELADOS los cuatro

años de vigencia del convenio. Para los siguientes años han pactado un modelo de incremento salarial que siempre estará por debajo del IPC real y con una gran incertidumbre, ya que va a estar condicionado a las ventas del sector. Todo esto va a suponer una pérdida de poder adquisitivo para los trabajadores y trabajadoras del sector, con salarios que no llegan a los 1000 €.

- **Acuerdan desregularizar la jornada sin seguir los trámites previstos en la ley** alegando que se ven obligados a hacerlo porque los sindicatos de clase hemos demandado el descanso semanal. Los sindicatos de clase lo que hemos hecho ha sido reivindicar nuestro derecho al descanso semanal recogido en el Estatuto de los Trabajadores y que disfrutaban todas las personas que tienen un trabajo. Un derecho que durante muchos años las empresas de este sector nos lo han robado.

Todos estos acuerdos los justifican diciendo que estamos en crisis, que el paro cada día crece más y que tenemos que hacer un esfuerzo.

En CCOO somos conscientes de la crisis económica que estamos viviendo, pero también entendemos que **quién no debe de pagar esta crisis son los trabajadores y trabajadoras**. Apostamos por la creación de empleo, tan importante para salir de la crisis, un empleo estable y de calidad con unos salarios dignos.

Por lo que **NO apostamos es por un convenio que recorta los derechos de los trabajadores y trabajadoras, que casi congela el salario y elimina el compromiso de empleo estable** que establecía que las empresas del sector debían de tener un 70% de empleo fijo anualmente. Además **decimos NO al aumento de la precariedad del empleo** en empresas que en los últimos cuatro

años han tenido un crecimiento acumulado en ventas de un 13% (datos INE) o que incluso han tenido beneficios en el año 2008 como El Corte Inglés que ha sido de 382 millones de euros (63.560 millones de ptas), y que a pesar de todo en los últimos nueve meses se han perdido 78.000 empleos.

CCOO no ha firmado el convenio, con motivos más que justificados tal y como hemos expuesto anteriormente. Ahora, una vez cerrado el proceso de negociación del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes para los años 2009-2012 y una vez publicado en el BOE, se abre el período de aplicación del mismo.

**Desde CCOO trabajaremos conjuntamente con los trabajadores y trabajadoras en las empresas y en los centros de trabajo para combatir la puesta en práctica de sus cláusulas más regresivas** y tomaremos las iniciativas posibles que puedan mejorar las condiciones de empleo y trabajo, a pesar del propio convenio.

Finalmente, si queremos hacer una reflexión, este convenio es válido porque los departamentos sindicales de las empresas (Fasga y Fetico) tienen la mayoría de la representación en el sector, representación que consiguen a través de los votos que los trabajadores y trabajadoras otorgan en las elecciones sindicales. **Si de verdad queremos cambiar esta realidad, la oportunidad la tenemos en las próximas elecciones sindicales**. Cada trabajador y trabajadora debe ser consciente de la importancia de su voto y no olvidar que el voto es secreto y que el amiguismo está muy bien, pero que cuando hay que decidir quién tiene que defender los derechos de los trabajadores y trabajadoras hay que elegir a un sindicato que lo realice y no a un clon de la patronal en la parte social.



## CAPÍTULO 1º: Ambito y revisión

### Sección 5ª Promoción profesional, régimen de ascensos

<p><b>Artículo 17º Reconocimiento de nivel profesional especial y regimen de ascensos</b></p> <p><b>A) Reconocimiento del nivel profesional especial dentro del grupo de profesionales</b></p> <p><b>2.-Sistemas y Mecanismos en Materia de Reconocimiento de Nivel</b></p> <p>B).- Los trabajadores en los que se den las circunstancias descritas en el siguiente apartado accederán al nivel profesional por el sistema de ascenso previsto en el apartado 2º. B) con una evaluación de su desempeño positiva que, de no ser realizada directamente por la Empresa, deberá ser efectuada a instancias del trabajador en el término de seis meses desde el momento en que este lo solicite. La no realización de la evaluación se equipará a su resultado positivo.</p> <p>Profesionales de oficios o profesiones históricas y clásicas del sector de percederos y de mantenimiento, que tengan una experiencia contrastada en alguno de los citados oficios, acreditada con su ejecución ininterrumpida en la Empresa o Grupo de empresas durante un mínimo de 7 años consecutivos en el mismo oficio o profesión dentro del Grupo de Profesionales, que se encuentren desarrollando sus funciones en dichos puestos y que, durante esta experiencia profesional, participen habitualmente como monitores o formadores de empleados, en su oficio clásico. En este supuesto el Complemento de Nivel podrá compensarse con cualquier complemento cuyo importe no venga cuantificado en el presente Convenio que, referido al puesto o a las cualidades personales del trabajador, viniera percibiendo el profesional sobre el Salario Base de Convenio.</p>	<p><b>Artículo 17º Reconocimiento de nivel profesional especial y regimen de ascensos</b></p> <p><b>A) Reconocimiento del nivel profesional especial dentro del grupo de profesionales</b></p> <p><b>2.- Sistemas y Mecanismos en Materia de Reconocimiento de Nivel</b></p> <p>B).- Los trabajadores en los que se den las circunstancias descritas en los siguientes apartados accederán al nivel profesional por el sistema de ascenso previsto en el apartado 2º. B) con una evaluación de su desempeño positiva que, de no ser realizada directamente por la Empresa, deberá ser efectuada a instancias del trabajador en el término de seis meses desde el momento en que este lo solicite. La no realización de la evaluación se equipará a su resultado positivo. <b>En ambos supuestos el Complemento de Nivel Podrá compensarse con cualquier complemento que viniera percibiendo el mismo sobre el Salario Base de Convenio, excluyendo la antigüedad.</b></p> <p>Profesionales de oficios o profesiones históricas y clásicas del sector de percederos y de mantenimiento, que tengan una experiencia contrastada en alguno de los citados oficios, acreditada con su ejecución ininterrumpida en la Empresa o Grupo de empresas durante un mínimo de 7 años consecutivos en el mismo oficio o profesión dentro del Grupo de Profesionales, que se encuentren desarrollando sus funciones en dichos puestos y que, durante esta experiencia profesional, participen habitualmente como monitores o formadores de empleados, en su oficio clásico.</p> <p>A partir de 01/01/2012, trabajadores del sector no adscritos a la función de venta personalizada que tengan una experiencia en el desempeño de sus funciones acreditada por su ejecución ininterrumpida en la Empresa o Grupo de Empresas durante un mínimo de 10 años consecutivos dentro del Grupo de Profesionales y que durante esta experiencia profesional, participen habitualmente como monitores o formadores de otros empleados, en su función.</p>
---	--

## CAPÍTULO 4º: Salario

### Sección 1ª Estructura salarial

<p><b>Convenio 2006-2008</b></p> <p><b>Artículo 27.- Salario Base en 2006</b></p> <p>Subida de un 3% en el salario base y los complementos</p> <p><b>Artículo 28.- Incremento salarial en 2006</b></p> <p>Partiendo de la mensualidad normal del mes de Diciembre de 2005, se aplicarán los siguientes incrementos:</p> <p>A) El salario base será el previsto en el Art. 27º. del Convenio Colectivo.</p> <p>B) El incremento de los complementos a los que se refiere el artículo 22º.A) del vigente Convenio Colectivo será de un 3%. Igual incremento se aplicará a los Complementos de puesto, que no tengan crecimiento por aumento del salario base, salvo que se establezca otra cosa en el momento de su creación a nivel de empresa.</p> <p>C) Los trabajadores cuyos salarios estén fijados por un porcentaje sobre las ventas, no tendrán más efectos económicos derivados del presente Convenio que la elevación de su salario garantizado en el porcentaje pactado.</p> <p>D) Los complementos del Art. 25º del Convenio Colectivo, no sufrirán ninguna variación como consecuencia de la subida salarial del Convenio sea cual fuere su base de cálculo de establecimiento.</p> <p>En el caso de que el IPC resultante al 31 de Diciembre de 2006 excediera del incremento aplicado al salario base, los salarios base y los complementos a que se refiere el apartado B) del artículo anterior, tendrán una modificación al alza en el citado exceso y con efectos de 1 de Enero de 2006 sobre la base de diciembre de 2005.</p> <p><b>Artículo 29º: Incrementos salariales para 2007 y 2008, revision salarial y Garantía de incremento.-</b></p> <p>1º Los Salarios Base de Grupo establecidos en el Art. 27º del Convenio Colectivo, tendrán en Enero de 2007 y 2008 un incremento del 115% del IPC previsto por el Gobierno para tal año, con motivo de la presentación de los Presupuestos Generales del Estado en 2006 y 2007 respectivamente.</p> <p>2º Asimismo, en Enero de 2007 y de 2008, los Complementos a que alude el Art. 28º B) del Convenio Colectivo, salvo que en el momento de su creación se establezca otra cosa, tendrán un incremento del 90% del IPC previsto para cada año.</p> <p>3º Los salarios base así calculados tendrán una revisión salarial en el caso de que el IPC real oficial de 2007 y 2008 superen el incremento aplicado a los mismos en la diferencia entre el IPC real y la indicada cifra. De darse tal supuesto, los complementos a que alude el número anterior tendrán una revisión en el mismo porcentaje de diferencia aplicado a los salarios base. La revisión salarial se aplicará con efectos retroactivos de 1 de Enero de cada año, sobre la base de diciembre del año anterior.</p> <p>4º Durante la vigencia del Convenio se garantiza un incremento anual de los salarios base de un 0,2 sobre el IPC real. Cuando opere la garantía se aplicará adicionándose en su caso el 0,2 a la subida salarial del año siguiente y con efectos sólo de tal fecha, sin que tal adición pueda tenerse en cuenta al efecto de la garantía del año en que se aplica.</p>	<p><b>Convenio 2009-2012</b></p> <p><b>Artículo 27.- Salario Base en 2009</b></p> <p>Subida de un 2% solo en el salario base</p> <p><b>Artículo 28.- Salario en formación</b></p> <p>El salario del trabajador en formación será del 80, 90 y 100 por 100, del salario correspondiente al Grupo de Profesionales, durante el 1º, 2º y 3º año, respectivamente, tal y como figura en la tabla del artículo precedente.</p> <p><b>Artículo 29º: Incrementos salariales para 2010, 2011 y 2012</b></p> <p>Las tablas salariales previstas en el art. 27º del Convenio Colectivo, tendrán un incremento en Enero de cada uno de los años 2010, 2011, y 2012 igual a la media aritmética del IPC previsto por el gobierno para el año que se trate, con motivo de la presentación anual de los Presupuestos Generales del Estado, y del IPC real del año anterior. En el caso que no hubiera previsión gubernamental de IPC se sustituirá por la última previsión de IPC armonizado del conjunto de la comunidad europea que se publique por el Eurostat en Enero del año que se trate.</p> <p>La Comisión Mixta fijará en el mes de Enero las correspondientes tablas salariales, teniendo en cuenta el compromiso por la defensa del empleo y el mantenimiento de la demanda interna que figuran en el pacto por el empleo en el entorno de crisis que se incorpora al final del presente Convenio..</p>
---	---

## CAPÍTULO 5º: Tiempo de trabajo

### Sección 1ª Jornada laboral ordinaria y su distribución

<p><b>Convenio 2006-2008</b></p> <p><b>Artículo 32º: Distribución de la jornada</b></p> <p>9. El descanso mínimo de la jornada partida, salvo pacto entre las partes, será al menos de dos horas, y, en todo caso, como máximo de cuatro horas.</p> <p>10. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido.</p> <p>De conformidad con el artículo 6 del R.D. 1561/1995 el descanso del medio día semanal podrá acumularse en períodos de hasta cuatro semanas o separarse del día completo para su disfrute en otro día de la semana.</p> <p>Para los trabajadores que presten los servicios regularmente durante 6 días a la semana el descanso se podrá establecer por alguno de los siguientes sistemas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acumulándose cada dos semanas en un día completo, descansándose en semanas alternas dos días, no necesariamente unidos.</li> <li>• Cada dos semanas separando el medio día de una de ellas del día completo y uniéndolo al descanso de la otra semana, disfrutándose en la misma de los dos medios días, uno antes y el otro después del día completo que será preferentemente domingo.</li> <li>• Conforme a lo previsto en el párrafo primero.</li> <li>• Conforme a lo previsto en el párrafo segundo.</li> </ul> <p>En el caso de que el descanso semanal se compense mediante el disfrute de un día de descanso a la semana, se entenderá en turnos rotativos a lo largo de toda la semana y no será posible su compensación económica.</p> <p>De mutuo acuerdo entre empresas y trabajadores podrá acumularse el medio día de descanso semanal para su disfrute en otro momento dentro de un ciclo no superior a cuatro semanas, y el día completo de descanso dentro de un ciclo no superior a catorce días, así como la recuperación del disfrute por la coincidencia del día libre rotativo con festivo, sin que ello implique reducción de la jornada anual pactada en el Convenio Colectivo.</p>	<p><b>Convenio 2009-2012</b></p> <p><b>Artículo 32º: Distribución de la jornada</b></p> <p>9. <i>La interrupción en jornadas partidas, salvo pacto entre las partes, será al menos de dos horas, y, en todo caso, como máximo de cuatro horas.</i></p> <p><i>El descanso durante las jornadas continuadas no podrá ser inferior a quince minutos ni superior a una hora</i></p> <p>10. <i>Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido.</i></p> <p>De conformidad con el artículo 6 del R.D. 1561/1995 el descanso del medio día semanal podrá acumularse en períodos de hasta cuatro semanas o separarse del día completo para su disfrute en otro día de la semana, <i>y el día completo de descanso semanal podrá acumularse dentro de un ciclo no superior a catorce días.</i></p> <p><i>En todo caso, a lo más tardar, la planificación anual de la jornada del año 2010, se efectuará de manera que el descanso semanal no se solape con el descanso entre jornadas, computándose ambos de conformidad con la doctrina establecida por el Tribunal Supremo que, calculado sobre la base de un descanso entre jornadas de doce horas, resulta de la siguiente manera en los caso que se indican:</i></p> <p><i>Si se trata de un día completo o de dos medios días acumulados, entre el final de la jornada y el principio de la siguiente deberá mediar un mínimo de 36 horas.</i></p> <p><i>Si se trata de un día y medio, entre el final de la jornada y el principio de la siguiente deberá mediar un mínimo de 48 horas.</i></p> <p><i>Si se trata de un día completo y dos medios días acumulados, entre el final de la jornada y el principio de la siguiente deberá mediar un mínimo de 60 horas.</i></p> <p><i>A título orientativo se recogen los siguientes sistemas de disfrute del descanso semanal que podrían utilizarse bien en exclusiva o entremezclados entre sí, o con cualquier otro que cumpla lo previsto en los párrafos anteriores para trabajadores que prestan habitualmente su trabajo durante seis días a la semana:</i></p>
--	---

<p><b>Artículo 53°: Incapacidad Temporal.-</b></p> <p>En los supuestos de baja por I.T., los trabajadores percibirán un complemento sobre la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del Salario Base de Grupo.</p> <p>En el caso de que empeoraran los índices de absentismo, la representación de los trabajadores en el ámbito de la empresa deberá negociar su tratamiento y mejora.</p> <p>No será de aplicación lo previsto en el primer párrafo, a aquellas empresas que tengan establecido otro u otros sistemas más beneficiosos con carácter general.</p>	<p><i>En el régimen de trabajo a turnos de mañana, tarde, o de mañana y tarde el medio día de descanso podrá separarse para acumularse cada dos, tres o cuatro semanas, unirse o separarse del día completo para su disfrute en otro día de la semana o en otro momento dentro de un ciclo no superior a las cuatro semanas. En este caso el sistema deberá garantizar, además del descanso de un día completo a la semana, el descanso de otro día completo por acumulación de medios días en periodos de cuatro semanas, y el respeto, en el establecimiento de los cuadros horarios, del descanso entre jornadas de conformidad con la legislación vigente al respecto.</i></p> <p><i>Aquellas Empresas que tengan establecido un sistema distinto de disfrute del descanso semanal en el que se haya tenido en cuenta tanto el descanso semanal como el respeto al descanso entre jornadas de conformidad con la interpretación dada por pronunciamiento judicial, lo podrán mantener en sus propios términos.</i></p> <p><i>La distribución de la jornada y el descanso se efectuará garantizando a cada trabajador en el calendario anual el disfrute, al menos de 5 fines de semana que comprendan el sábado y el domingo, sin que computen como tales los correspondientes a vacaciones</i></p> <p><i>Los trabajadores con cinco días de trabajo de promedio a la semana que lo tuvieran mantendrán su sistema de disfrute del descanso semanal, bien en un día fijo a la semana o bien en turnos rotativos.</i></p> <p><b>Artículo 53°: Incapacidad Temporal.-</b></p> <p>En los supuestos de baja por I.T., los trabajadores percibirán un complemento sobre la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del Salario Base de Grupo.</p> <p>No será de aplicación lo previsto en el primer párrafo, a aquellas empresas que tengan establecido otro u otros sistemas más beneficiosos con carácter general, siempre que exista reconocimiento de prestación por la Seguridad Social. Ello no obstante, lo regulado en el párrafo siguiente de este artículo será de obligado cumplimiento a fin de homogeneizar en el ámbito del sector la cobertura social de los trabajadores y compatibilizarlo con una necesaria reducción del absentismo.</p> <p><i>A partir de 01.01.2010, los trabajadores desde el primer proceso que se inicie dentro del año natural de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral debidamente acreditadas, no percibirán retribución ni complemento alguno durante los tres primeros días, con independencia del número de días que alcancen los periodos de enfermedad o el número de procesos que se produzcan. No obstante, si en el transcurso del año no se inicia por el trabajador ningún otro proceso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán, terminado el año, el 100% del salario base de grupo, o del que se viniera percibiendo en tal situación en la empresa correspondiente a los tres primeros días de ese primer y único proceso. No computarán a todos los efectos los días que coincidan con internamiento hospitalario.</i></p> <p><i>Las empresas que ya vinieran aplicando este tratamiento recogido en el párrafo anterior desde el primer proceso para las ausencias y/o baja de IT por enfermedad común o accidente no laboral, lo mantendrán en los mismos términos, adaptando únicamente las diferencias con lo aquí regulado.</i></p> <p><i>El sistema aquí previsto será de aplicación a todas las empresas, cualquiera que fuera el régimen de complementos que tuviera</i></p>
---	--

**Pacto sectorial por el empleo y el mantenimiento de la demanda interna en un entorno de crisis**

**Convenio 2008 - 2012**

Las partes, conscientes de las circunstancias que atraviesa la economía del país, con el carácter de excepcionalidad y transitoriedad que son inherentes a la misma, consideran necesario realizar todos los esfuerzos precisos para enfrentar la crisis y los efectos negativos en materia de destrucción de empleo en un entorno adverso, estableciendo a tal efecto las siguientes estipulaciones:

**I CRECIMIENTO SALARIAL Y CONSUMO.-**

Dado el compromiso de empleo que se asume por las empresas en el marco del Convenio, es necesario compatibilizar una mejora del salario que pudiera favorecer el mantenimiento de la demanda interna a través del consumo, con una situación de ingresos de las empresas condicionados por el factor del consumo. De aquí que, mediante los siguientes criterios ponderadores del crecimiento salarial en función de los datos o indicadores del consumo en grandes superficies que facilita anualmente el INE, las partes pretendan contribuir, con un esfuerzo mutuo, a mantener el empleo, mejorar el nivel salarial de los trabajadores y acompañar esta mejora a la evolución del consumo.

En consecuencia, a los crecimientos previstos en el artículo 29 del Convenio Colectivo para los años 2010 a 2012, se aplicarán por la Comisión Mixta, a la hora de aprobar las correspondientes tablas de Salarios Base de cada uno de los respectivos años, los siguientes coeficientes, en Junción del dato de consumo anual en grandes superficies medido como índice de Ventas de Comercio al por Menor, en Grandes Superficies, una vez deducido el efecto inflación, que el Instituto Nacional de Estadística facilita mensual y anualmente al Ministerio de Economía:

- Si el índice de ventas de referencia del año anterior es inferior en un 5% o más al del año precedente, se aplicará un 90% del incremento previsto en el artículo 29°.
- Si el índice de ventas de referencia del año anterior es inferior entre un 5% y un 2% al del año precedente, se aplicará un 95% del incremento previsto en el artículo 29°.
- Ello no obstante, si en el año en cuestión, el índice de consumo final real mejora el del año anterior, a partir del primero de año siguiente se adicionará al incremento que resulte de aplicar estas normas la diferencia entre el porcentaje aplicado y el 100%.

En la línea de mejora del nivel salarial de los trabajadores se garantiza como mínimo un incremento a aplicar en el año 2010, sobre las tablas de Salarios Base del 2009, del 1%.

En el caso de que durante cualquiera de los años de vigencia del Convenio el dato del índice anual de Ventas de Comercio al por Menor, en Grandes Superficies, sea igual o crezca sobre el de 2008, (98,3), una vez deducido el efecto inflación, las tablas de Salarios Base del año siguiente a aquel en que se produzca tal hecho tendrán el incremento necesario para garantizar que en tal momento la tabla del artículo 27° tenga, sobre las vigentes en 2008, un incremento igual al IPC real acumulado durante los años de vigencia del convenio mas 0,1% por cada año transcurrido.

En lo que se refiere al incremento salarial practicado sobre las tablas salariales del año 2008, que ha sido de un 2%, para su establecimiento sobre una banda salarial adecuada a la evolución de la inflación en el entorno de una caída generalizada de consumo y de precios de venta, se han tenido en cuenta dos factores de recuperación de productividad. Uno el esperado por la aplicación del nuevo sistema de abono de la IT por enfermedad común o accidente no laboral, que tiende a reducir el absentismo, y el otro por la nueva redistribución de la jornada.

**III. COMPROMISO DE MANTENIMIENTO DE EMPLEO INDEFINIDO-**

A lo largo de la vigencia del Convenio Colectivo, las empresas mantendrán el nivel de empleo fijo a nivel sectorial. El compromiso se entiende a lo largo de la vigencia del Convenio, por lo que, independientemente de los controles y seguimiento anuales, se verificará al final de la vigencia del mismo.

Aquellos trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, cuyos contratos temporales de duración igual o superior a un año se extingan, por haber transcurrido el tiempo para el que fueron contratados, y que no tengan derecho a compensación económica superior, percibirán una cantidad compensatoria de 7 días de salario base por año completo de servicio, o su parte proporcional, computándose la fracción de mes como mes completo,

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA PARA LA APLICACIÓN DEL NUEVO SISTEMA DE CÓMPUTO DEL DESCANSO DERIVADO DE LAS SENTENCIAS DEL TRIBUNAL SUPREMO**

Para la aplicación del nuevo sistema de cómputo del descanso, y para poder cumplir con lo previsto en el presente convenio y en los criterios emanados de las sentencias del Tribunal Supremo es necesaria una redistribución ordenada de la jornada anual, por lo que, por una sola vez, para llevarla a cabo sin pérdida de jornada anual y de la debida atención al cliente, las empresas, teniendo en cuenta los periodos del año y/o días de la semana donde se produce una mayor actividad, habrán de acometer los cambios necesarios en los cuadros horarios de los trabajadores afectados, conforme la tramitación prevista en el artículo 41 del ET, en el caso de que los cambios excedieran de lo dispuesto en el párrafo primero del apartado 2. del artículo 32° de este convenio.

En orden a esta tramitación, será competencia del Comité Intercentros el conocimiento tratamiento, negociación y aprobación en su caso de los criterios generales para el establecimiento de las modificaciones necesarias para el cumplimiento de la Sentencia del Tribunal Supremo a nivel de empresa.

La concreción práctica de los criterios generales tras el proceso de consultas con el comité intercentros y el alcance de tales modificaciones a nivel de centro serán objeto de informe y consulta con la representación legal de los trabajadores en el mismo, previamente a su aplicación.

Los cambios producidos en los horarios de trabajo en base a la aplicación de los criterios de la Sentencia del Tribunal Supremo sobre cómputo de descansos serán comunicados con treinta días de antelación a los trabajadores afectados.

En todo caso se establece al efecto de facilitar y homogeneizar dicho procedimiento: a) que, por el necesario respeto al criterio establecido por el Tribunal Supremo y al sistema de cómputo pactado concurre probada razón organizativa para ello; b) que estas modificaciones contribuyen a mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores del sector y a mejorar la situación de las empresas a través de una más adecuada organización de sus recursos; y c) que las empresas respetarán los siguientes límites para estas modificaciones que se realicen por vía del artículo 41 E.T., dando con ello cumplimiento a la atenuación de las consecuencias para los trabajadores afectados a que se refiere párrafo 4 del citado artículo 41 del ET:

- Esta modificación no podrá suponer la transformación de jornadas continuadas en jornadas partidas.
- Por motivo de esta modificación no se podrá alcanzar la jornada máxima diaria más días al año de los que resulte de multiplicar por 3 el número de jornadas anuales en las que se vea reducida la prestación de trabajo del trabajador con motivo de la aplicación del nuevo sistema de cómputo del descanso.
- Por motivo de esta modificación tampoco se podrá alcanzar la jornada máxima diaria o bien más de tres días a la semana, o bien más de 12 días al mes.

La distribución de la jornada establecida en esta Transitoria y los nuevos criterios de distribución de la jornada no afectarán a los trabajadores con jornadas reducidas por maternidad, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente y/o por cuidado de familiar, salvo pacto expreso entre la Empresa y el trabajador o salvo cuando así venga exigido por la Autoridad laboral o judicial. Cuando el trabajador se reincorpore a la anterior jornada le será de aplicación lo dispuesto en esta transitoria.

Dados los plazos previstos en el presente Convenio para la confección de los calendarios anuales y de la necesidad de los preceptivos preavisos, los calendarios efectuados y comunicados conforme al anterior sistema se podrán mantener hasta tanto sean sustituidos por los nuevos, lo que deberá efectuarse en todo caso con motivo de la planificación de jornada correspondiente a 2010.

# Campaña informativa sobre EL CONVENIO DE GRANDES ALMACENES



Toni García, Secretario de Acción Sindical Estatal en su intervención en la asamblea de la Comunidad de Madrid

Tras la firma del **Convenio Colectivo de Grandes Almacenes** el pasado 5 de agosto, el **área de acción sindical ha realizado asambleas** en cada una de las comunidades autónomas, con objeto de explicar los cambios que introduce este nuevo convenio, así como los efectos que va a tener su aplicación en los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Las asambleas que ya se han realizado han tenido un **éxito de participación importante**, ya que como en otros convenios además de los cambios introducidos, su redacción es complicada y provoca muchas dudas en temas tan importantes para el trabajador y la trabajadora como son el salario y la distribución de la jornada laboral.

Asimismo, se ha hecho especial hincapié en la **estrategia que se debe seguir basada en dos cuestiones**: en primer lugar, desde el punto de visto jurídico, **la federación se encargará de presentar las demandas oportunas** y, en segundo lugar y casi más importante, **los delegados y delegadas de CCOO desarrollaremos nuestra acción sindical en los centros de trabajo para intentar paliar los efectos de la aplicación.**



Asamblea de delegados y delegadas de grandes almacenes de Aragón



Asamblea de delegados y delegadas de grandes almacenes de Cataluña

## ALTO Y CLARO, existen diferencias

La patronal ha conseguido en el convenio negociado con Fasga y Feticio lo que la CEOE (Confederación de Organizaciones Empresariales) ha sido incapaz de arrancar en el diálogo social con CCOO y UGT. Es fácil constatar las actitudes coincidentes de las patronales **Ange**d (Asociación de Grandes Empresas de Distribución) y CEOE al **tratar de impedir el avance de posiciones de progreso para atajar la crisis** e importando, por el contrario, un **programa de máximos que arranque derechos a los trabajadores y trabajadoras.**

La CEOE ha impedido la finalización de un acuerdo en materia de negociación colectiva como consecuencia de la posición de firmeza del sindicalismo de clase. Esto ha impedido que se consuma la pérdida de derechos laborales de la mayoría de los trabajadores de este país. No obstante, **Ange**d, por su parte, con la consecución de este convenio, facilitado por la marginación de CCOO y UGT, **ha sido capaz de arrancar conquistas ya consolidadas en anteriores negociaciones**, como son la rebaja en la incapacidad temporal, la desregulación de la jornada de trabajo, el oscurantismo de la subida salarial, etc...

**Desde CCOO necesitamos explicar y dar nuestros argumentos** ante esta nueva agresión que vuelven a sufrir los trabajadores en nuestro sector con objeto de buscar paso para tumbar este convenio y **abrir las puertas al progreso**

en **grandes almacenes**. Este es un momento clave y grave. Es necesario que trabajadores y trabajadoras estemos bien informados, pues, como está quedando claro, parece que no todos somos iguales.

CCOO apuesta porque seamos capaces entre todos de **generar una gran movilización unitaria** que no permita la aplicación de esta alta traición por la vía de la resignación del convenio colectivo.

Desde CCOO hacemos un llamamiento a todos los trabajadores y trabajadoras, con independencia de su inscripción sindical, para que en las bases de las empresas formemos un **frente común que sea capaz de plantar cara al retroceso** que significa este convenio para los próximos cuatro años. Dado que la firma del convenio está provocando el rechazo de la mayoría de los trabajadores y trabajadoras del sector, las secciones sindicales de CCOO se dirigen al conjunto de la clase obrera que día a día presta sus servicios en estas empresas, con el objetivo de trasladar su opinión y orientación frente a las versiones oficiales de las empresas y sus correccionarios amarillos.

Desde las secciones sindicales hacemos una apuesta clara **por no dejar morir el debate** por la vía de la resignación frente a las fuertes presiones en relación con la aceptación del convenio por parte de la patronal Ange d y sus acólitos firmantes.

fecoht

SOMOS  
115.000 afiliados

periódico de la federación estatal de comercio, hostelería, turismo y juego

EDITA |

Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de CCOO

Pza. Cristino Martos, 4 - 3ª planta. 28015 Madrid

Tel.: 915409221

Fax: 915597196

fecoht@fecoht.ccoo.es

www.fecoht.ccoo.es

DIRECCIÓN Y COORDINACIÓN |

Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de CCOO

ELABORA |

Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de CCOO

REDACCIÓN |

FECOHT - CCOO

DISEÑO Y MAQUETACIÓN |

Uniempresa Comunicación y Publicidad

DEPÓSITO LEGAL |

CO-323-2009