

## Especial grandes almacenes

### EXISTEN DIFERENCIAS

La patronal consigue en el convenio negociado con fasga y fetico lo que la CEOE ha sido incapaz de arrancar en el dialogo social con CCOO y UGT.

Es fácil poder constatar las actitudes coincidentes de las patronales ANGED y CEOE de tratar de impedir avanzar en posiciones de progreso para atajar la crisis, importando un programa de máximos que arranque derechos a los trabajadores y trabajadoras.

La CEOE (Confederación española de Organizaciones empresariales) ha impedido la finalización de un acuerdo en materia de negociación colectiva gracias a la posición de firmeza del sindicalismo de clase, lo que ha impedido consumir la pérdida de derechos laborales de la mayoría de los trabajadores de este país.

Por su parte ANGED (Asociación de Grandes Empresas de Distribución) 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 pueden ser la rebaja en la incapacidad temporal, la desregulación de la jornada de trabajo, el oscurantismo de la subida salarial, etc.

En CCOO pretendemos explicar y dar nuestros argumentos ante esta nueva agresión que vuelven a sufrir los trabajadores en nuestro sector, buscando el efecto de abrir paso a tumbar este convenio y abrir las puertas al progreso en grandes almacenes.

Este es un momento clave y grave, para que trabajadores y trabajadoras, estemos bien informados pues queda claro que no todos somos iguales.

### ALTO Y CLARO

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

Este acuerdo es claro que es consecuencia de la aplicación de la obediencia ciega aplicada por los firmantes del convenio, de obligado cumplimiento para los delegados y delegadas de Fetico que una vez mas se demuestra su hacer de entregar a las categorías mas bajas con peores condiciones de trabajo a Fasga y Anged

Desde CCOO hacemos un llamamiento a todos los delegados y delegadas, 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 esta 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, para la aceptación del convenio por parte de la patronal Anged y sus acólitos firmantes.

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, para la aceptación del convenio por parte de la patronal Anged y sus acólitos firmantes.



Afiliada a :



www.fecoht.ccoo.es

toda la información sindical a tu alcance



## LAS SECCIONES SINDICALES DE FECOHT—CCOO GRANDES ALMACENES ANTE EL CONVENIO COLECTIVO

En este sentido y dentro de estas paginas reproducimos las opiniones de las secciones sindicales de CCOO en estas empresas realizando lo que puede significar dicho acuerdo en tres significativas preguntas:

- a) ¿Cómo valoras el acuerdo firmado para los próximos cuatro años?  
 b) ¿Qué puntos consideras mas negativos?  
 c) ¿Qué propuestas barajas como alternativas?

a) Una vez estudiado el texto del acuerdo, resulta imposible no valorarlo de forma muy negativa y nefasta para los intereses, derechos y condiciones laborales del conjunto de trabajadores y trabajadoras de Leroy Merlin. Es un acuerdo que empeora ya de por si las precarias condiciones de trabajo que tenemos. Es un acuerdo que no responde en absoluto a las necesidades y aspiraciones que tiene el trabajador y trabajadora de Leroy Merlin en comparación con los importantes beneficios que año tras año está teniendo la Empresa. Cabe recordar que a pesar de la actual situación económica Leroy Merlin no está en crisis y así lo reflejan sus datos económicos y la política de expansión que sigue llevando a cabo actualmente.

b) Como elementos más negativos hay que destacar la vinculación que han hecho de los incrementos salariales anuales con indicadores estadísticos de ventas de todo el sector sin ningún tipo de mínimo garantizado, salvo el 1% para el año 2010, que asegure el aumento o mantenimiento del poder adquisitivo del

a) Bueno, como casi nada de lo que hace ANGED esto tampoco es por casualidad y detrás de un acuerdo de este tipo lo que hay es un paso mas hacia el verdadero objetivo, hacia el objetivo de fondo que no es otro que perpetuar que este importantísimo sector sea un sector solo de paso. Hay una pequeña élite mas o menos bien pagada y todos los demás con unas condiciones laborales y salariales que induzcan a todos aquellos que llegamos a el a tener la esperanza de poder abandonarlo mas pronto que tarde. Y yo estoy convencido que detrás de este acuerdo, además de cuestiones tan mundanas como la de ahorrar dinero con las condiciones de los trabajadores lo que hay es la consolidación de esta realidad para muchos años.

b) Hay poco salvable de este acuerdo, pero personalmente creo que lo peor del acuerdo es la importante pérdida de poder adquisitivo que vamos a tener al final de la vigencia del convenio, que a nadie

trabajador y trabajadora. Otro elemento a destacar es el nuevo tratamiento económico de la Incapacidad Temporal por el cual se penaliza al trabajador y trabajadora por estar enfermo, al descontarle de su salario los 3 primeros días de baja por enfermedad común. La falta de solución al conflicto del Descanso Semanal es otro punto importante, porque deja otros cuatro años más sin el descanso al que tienen derecho los trabajadores y trabajadoras de Leroy Merlin. Y por último, pero no menos gravoso, es el mantenimiento de la jornada anual sin reducción alguna durante la vigencia del acuerdo.

c) Nuestras propuestas son claras: no penalizar al trabajador y trabajadora por estar enfermo, asegurar unos incrementos salariales dignos que pongan el salario de los trabajadores del sector al nivel de su importancia en la economía actual por sus extraordinarios beneficios, un descanso semanal de 2 días, la reducción de la jornada anual de trabajo y unos horarios que permitan realmente la conciliación de la vida laboral con la familiar.

se le olvide que trabajamos por dinero y que el salario mensual del sector esta en los 700 €. La solución que se le da al descanso semanal me parece horrorosa y desde luego muy lejos de lo que estipula el Tribunal Supremo y por último me parece una desvergüenza lo que se ha hecho con la I.T.

c) Bueno, creo que lo primero que debemos hacer es hablar con nuestra empresa para ver cuales son sus intenciones a la hora de aplicar el Convenio, sobre todo teniendo en cuenta que algunas novedades que aparecen en este convenio contradicen lo que tenemos pactado en nuestra empresa y una vez lo conozcamos tomar las decisiones oportunas. Y a nivel federal creo que no podemos quedarnos solo en hacer demandas, sino que debemos llevar la acción sindical a las puertas de las empresas y hacer una campaña de movilizaciones en la próxima campaña de Navidad.



**Guillermo Navio / Secretario General Sección Sindical de LeRoy Merlin**



**Gines Lopez / Secretario General Sección Sindical de Makro**

**a)** Un atraco a mano armada, es el peor convenio de la historia, es un convenio regresivo en todo su articulado que degrada cada vez mas y mas las condiciones laborales de los trabajadores de nuestro sector. Quienes redactan y firman este tipo de convenios, evidentemente, no cobran los salarios de la inmensa mayoría de los trabajadores y trabajadoras y tampoco les afecta. "Es una autentica aberración".

**b)** Incrementos salariales que traducidos se convertirán en decimales, o sea "nada"  
No tendremos cláusulas de revisión sala-

rial.

Convenio demasiado largo para estos años de crisis y un futuro incierto  
No hay reducción de jornada.  
Rebajas en la IT.  
Desregulación de la jornada laboral.  
Cambios en la distribución de las vacaciones (puerta abierta).

**c)** Intentar paliar y reducir al mínimo sus efectos con mas acción sindical en los centros de trabajo controlando su aplicación para que esta sea lo menos dañina posible a los trabajadores, en definitiva, estar mas pegados al terreno.



**Pilar Montes / Secretaria General  
Sección Sindical Carrefour**

**a)** La valoración de la firma no puede ser más negativa, ya que supone, sin ningún género de dudas, un gravísimo retroceso en los derechos y condiciones laborales de los y las trabajadoras de este sector. El convenio firmado es un ataque directo a derechos y condiciones laborales de los trabajadores consolidados estos últimos años, que de por sí han costado mucho esfuerzo conseguir para que se pierda todo de un plumazo en este convenio, retrotrayéndonos treinta años atrás.

**b)** El convenio firmado ha arremetido directamente contra las cuestiones centrales del convenio, como son; el salario, la incapacidad transitoria, la jornada y el descanso semanal. El convenio no garantiza durante estos cuatros años que los trabajadores ganen poder adquisitivo, ya que vinculan la subida a los índices de venta del sector. Además, la subida solo se aplicará al salario base, excluyendo a los complementos, tanto personales como los de puesto de trabajo. Esto se ve agravado porque han eliminado del convenio la cláusula de revisión salarial, que garantizaba mantener el salario.

En cuanto a la IT, el convenio va a penalizar a los trabajadores que estén en esta situación ya que no abonará los tres primeros días de la baja. Esto supone una merma en el salario del trabajador que esté de baja.

Otra cuestión fundamental firmada en el convenio ha sido el descanso semanal. Desde nuestra sección sindical hemos

luchado durante estos últimos años para que se cumpliera un derecho reconocido en varias sentencias. Un derecho de los trabajadores, que lo quiere convertir en una oportunidad para que las empresas desregulen la jornada sin ninguna limitación.

Todos estos recortes se han hecho, según las manifestaciones de la patronal y los sindicatos firmantes, para poder mantener y garantizar el empleo en el sector. Pues bien, curiosamente, en este convenio han eliminado el Compromiso de empleo de contratación indefinida que ya venía recogido en anteriores convenios. Esto es una muestra más de las contradicciones que tiene la firma de este convenio.

**c)** Evidentemente, desde CCOO debemos hacer una estrategia global para todo el sector durante los siguientes cuatro años, que tenga objetivos claros; entre ellos está el intentar revertir esta situación, luchando contra la política laboral de las empresas, apoyadas por los sindicatos amarillos de este sector. Desde nuestra sección sindical vamos a combatir este convenio en todos los ámbitos de actuación donde estamos presentes, proponiendo alternativas y concienciando a los trabajadores de que el cambio de esta situación debe partir de ellos.

Por ello, nuestra acción sindical se va a focalizar, más que nunca, en estar en los centros de trabajo con los trabajadores que son y somos los que vamos a sufrir las consecuencias de este convenio.



**Rolando Cano / Secretario General  
Sección Sindical Alcampo**

**más fuertes  
más determinantes  
más sindicato**

**afiliate**

**fecoht CCOO**

**www.fecoht.ccoo.es**

**comercio, hostelería y turismo**

a) Muy negativamente. Supone un retroceso en condiciones laborales y salariales. Durante cuatro años el poder adquisitivo de los trabajadores afectados se verá perjudicado con respecto a otros trabajadores de otros sectores comparables al nuestro.

b) - Disposición transitoria para la aplicación del nuevo sistema de cómputo del descanso derivado de las sentencias del tribunal supremo.

Esta disposición supone la posibilidad de desregularización de la jornada de un porcentaje muy amplio de trabajadores del sector. Una desregularización que va a precarizar las condiciones laborales con jornadas adaptadas a los periodos de productividad que coinciden con el tiempo libre de los consumidores, lo que supone un grave deterioro en la conciliación de la vida laboral con la familiar y privada.

Con la bolsa de horas en periodos de máxima productividad se evitaban contrataciones, aumentando la tendencia de descenso de la plantilla en los centros de trabajo.

La no percepción de los tres días de IT, supone una pérdida económica muy importante, favoreciendo la permanencia en el puesto de trabajo a costa de la salud del trabajador afectado, así como de los compañeros si se trata de patologías infecciosas.

La pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores es constante en los cuatro años de vigencia.

Salario formación, menor salario por for-

mate trabajando.

Sigue posibilitando la libre designación empresarial sin que se marquen criterios transparentes para la promoción profesional, ni la publicación de las vacantes.

Desaparece la tabla de compromiso de contratación indefinida.

Los crecimientos salariales previstos serán aplicados según la aprobación de las tablas por la comisión mixta.

Esperan sufragar la subida de este año con la aplicación del nuevo sistema de abono de la IT y con la redistribución de la jornada que les facilitará la no contratación nueva.

Artículo 52: Seguridad y Salud Laboral Intentan limitar las competencias de los comités de seguridad y salud de los centros de trabajo.

c) Asambleas de las secciones sindicales estatales para valorar las acciones sindicales para combatirlo (**concienciación de los trabajadores a través de distribución de información masiva, concentraciones, manifestaciones, promover la desafiliación de los sindicatos firmantes del convenio**).

Análisis jurídico para valorar la posibilidad de modificar las condiciones laborales.

Desde las secretarías de salud laboral y de la mujer, promover acciones para alcanzar el cumplimiento de la ley de prevención de riesgos laborales y de la ley de igualdad.



**Rafael Peinado / Secretario General Sección Sindical de El Corte Inglés**

