

Plataforma Conjunta Fetico-CCOO-USO-UGT

Jornada

-Modelo 5-5-5-5 sin jornadas partidas (exceptuando los colectivos que ya tienen este tipo de jornada) y/o modelo 6-5-6-5. Con adscripción voluntaria por parte de la persona trabajadora y renovable anualmente

- 44 horas semanales como máximo .
- 37.5 horas de promedio semanal.
- Turno rotativo semanal (M-T-M-T) para TC y TP (excepto para los colectivos de jornada partida) .
- No trabajar más de 8 días seguidos y 7 para tiendas de libre apertura
- Eliminación de las jornadas partidas y ampliadas para el personal proveniente de AKI.
- -Jornada mínima de 4 horas diarias para todos los TP, con una garantía del 60% de la prorratea mensual de las horas anuales contratadas, excepto en aquellos meses que se disfrute de periodos vacacionales, salvo pacto entre partes
- Los TP no realizarán turnos partidos, excepto las contrataciones de fin de semana especificado en el propio contrato.
- Establecer mecanismo de control para garantizar que se cumpla el art.10 A.1 del convenio de GGAA, respecto a la preferencia de las personas trabajadoras a tiempo parcial de optar a tiempo completo o aumento de horas de contrato frente a nuevas contrataciones.
- Que, en los contratos de TP, venga especificada la distribución real de la jornada en días y franjas (turno de mañana, de tarde o fin de semana), limitando la prestación de servicio de las personas trabajadoras de 3 días de fin de semana a lunes, viernes y sábado o viernes, sábado y domingo.
- Establecer un porcentaje mínimo de TC en relación cliente.



- 
- Las formaciones estarán planificadas y deberán realizarse dentro de la jornada laboral y computarán como tiempo de trabajo efectivo.
 - Entrega de horarios de forma semestral para todas las personas trabajadoras.
 - Jornada concertada. Que las personas trabajadoras con hijos/as de 12 y 13 años puedan mantener el mismo horario que venían realizando en la concreción horaria, si así lo solicitan.
 - Eliminación de la aplicación de la jornada irregular del art. 34.2 ET .

Retribución

- Sistema de reconocimiento 360º adscrito a funciones específicas de los diferentes puestos.
- Complementos: relación cliente, reposición, administración, vendedores/as, logística, servicorte del 12% SBB.
- Gratificación y reconocimiento por tiempo en la empresa.
- Subida del complemento de nivel al 6% SBB y derecho a su percepción a los 4 años de antigüedad.
- Pago del 100% del salario, incluyendo también la parte correspondiente a las políticas de participación de la empresa, así como cualquier otro complemento personal, para las personas afectadas por cáncer.
- Revaloración de complementos salariales en el mismo porcentaje previsto en el convenio GGAA para el salario base.
- Inclusión en tablas salariales del art 24 convenio GGAA del grupo de mandos con sus correspondientes revalorizaciones.
- Incremento de la nocturnidad al 30% .
- Que las horas de inventario sean abonadas con un recargo del 100% sobre el valor de la hora ordinaria.
- Fichaje de 9 horas diarias para formaciones con desplazamiento y/o remodeling
- Complementación hasta IPC en caso de que éste sea superior a la subida prevista en el convenio GGAA



Domingos y/o festivos

- Una vez entregada la planificación anual, los domingos y/o festivos no podrán sufrir modificaciones y que los días de recuperación de festivos se fijen en dicha planificación.
- Reparto equitativo de los turnos de mañana y tarde cuando se trabaje en domingos y/o festivos.
- Que la recuperación de un festivo trabajado tenga el mismo tratamiento que la recuperación de un domingo trabajado.
- Que la recuperación de un sábado festivo trabajado, sea en sábado
- Reducción de domingos y/o festivos:
 - hasta 15 días el 40%.
 - de 16 a 25 días el 30%.
 - más de 25 días el 20%.
 - tiendas de libre apertura, 18 en total.
- No se podrán establecer turnos de trabajo en más de 2 domingos y/o festivos consecutivos.
- Compensación del 100% sobre precio hora ordinaria en domingos y/o festivos
- Los domingos y festivos que sean de trabajo voluntario, dentro de los porcentajes que se establezcan.

Fines de semana

- Elección de los mismos por parte de las personas trabajadoras.
- 12 fines de semana para los TC y TP (excepto para los colectivos que disfruten de un número mayor), de los cuales 6 serán de calidad (V+S+D), con un reparto equitativo de los fines de semana libres a lo largo del año, mínimo uno al mes
- Un fin de semana (S+D) por cada 4 domingos y/o festivos trabajados para tiendas de libre apertura.
- Eliminar la restricción de poder disfrutar los fines de semana largos en periodo estival.
- Posibilidad de recuperación de los fines de semana libres en bajas de corta duración.



Vacaciones

- Recuperar los 21 días de vacaciones ininterrumpidos para todas las tiendas, independientemente de las afectadas por el 3%, garantizando la bolsa vacacional para todas aquellas personas trabajadoras que disfruten de menos de 21 días.
- Que el criterio de elección del turno de vacaciones se realice por sección y por puestos, excluyendo a los mandos.
- Eliminar el veto en las vacaciones de invierno.
- Siempre que la sección pueda quedar cubierta, permitir el solapamiento de turnos de vacaciones, o un porcentaje de días determinados, entre personas trabajadoras de la misma sección.
- Que el domingo anterior al inicio de las vacaciones sea de no prestación de servicio.
- Unión al final de las vacaciones de los días festivos coincidentes dentro de las mismas.

Descanso

- Adelanto en el horario de cierre de las tiendas.
- Cierre a las 15 horas el 5 de enero.
- Libranza del 24 o el 31 de diciembre para todas las personas trabajadoras.
- Rotatividad de los días de libranza generados (que sean consecutivos al día de la semana).
- Descanso de 2 días semanales consecutivos en tiendas de libre apertura. Y establecer un porcentaje de días consecutivos para el resto.
- Descanso intrajornada de 30 minutos a 2 horas en jornadas partidas .
- Descanso de 12 horas entre jornadas en los cambios de rotación (domingo a lunes).
- Horario de apertura comercial a las 10 horas en domingos y/o festivos
- Que el tiempo de descanso en la jornada compute como tiempo de trabajo efectivo.



Licencias

- Recoger como remunerado el permiso de hasta 4 días por causa de fuerza mayor (RD 5/2023).
- Permiso retribuido del 100% de la jornada por el cumpleaños de la persona trabajadora, con la posibilidad de poder cambiarlo por el de un familiar de hasta 2º grado de consanguinidad. Cuando el día de cumpleaños de la persona trabajadora coincida en festivo o domingo de no apertura, se disfrutará en esa semana.
- Especificación del tratamiento de la licencia retribuida por asistencia médica en aquellos casos de pruebas que precisen una preparación o exista cirugía ambulatoria.
- 1 día de permiso retribuido para fallecimiento de 3º grado de consanguinidad
- 3 días retribuidos de asuntos propios.
- Aumentar los días retribuidos de compromiso en la franja de más de 25 años de antigüedad a 4 días.
- Con preaviso y justificación, la asistencia a una tutoría por trimestre en el centro docente.
- Ampliar a 18 horas el acompañamiento a menores y ascendientes de primer grado a consulta médica .
- Aumentar la licencia por intervención quirúrgica sin hospitalización que no precise reposo domiciliario a 3 días para familiares de primer grado de consanguinidad y afinidad.

Igualdad

- Fijar compromisos de contratación para personas con diversidad funcional, iguales o superiores a la cuota de reserva de puestos de trabajo que marque la legalidad vigente actual.

Incapacidad temporal

- Pago del 100% del salario en todas las bajas por IT.



Derechos sociales

- Aumentar el descuento de empleado/a al 15%.
- Las personas trabajadoras se beneficiarán de un descuento del 20% en los productos de marca propia.
- Seguro de vida. Incluir la incapacidad permanente total y parcial, así como aumentar los importes.
- Aplicar el mismo descuento del seguro de salud de la persona trabajadora a un familiar o pareja.

Jubilación

- Incluir un plan de prejubilación anticipada con participación de la empresa.
- Que todas las solicitudes de contrato de relevo se tramiten de forma automática. por la empresa, pudiéndose jubilar aquellas personas trabajadoras que cumplan los requisitos legales.

Plan de pensiones

- Desarrollo de los planes de pensiones de empleo en colaboración con las entidades bancarias .

Derechos sindicales

- Entrega de los fichajes mensualmente a los comités de empresa.
- Entrega de los excesos de jornada mensualmente a la RLPT.
- Aumento en 5 horas del crédito sindical legalmente establecido para RLPT.
- Ampliación de las horas de los delegados/as de prevención.
- Acumulación de horas sindicales a nivel nacional (bolsa nacional) para todas las centrales sindicales con representación en LME, sin la necesidad de formar parte del Comité Intercentros.