

fecoht

CUADERNOS DE LA FEDERACIÓN

Balance negociación colectiva 2010

marzo 2011



www.fecoht.ccoo.es

fecoht

CUADERNOS DE LA FEDERACIÓN

Balance negociación colectiva 2010

marzo 2011

Madrid, Junio de 2011



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.: 91 540 92 21

Fax: 91 559 71 96

fecoh@fecoh.ccoo.es

www.fecoh.ccoo.es

Dirección y Coordinación:

Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de CCOO

Diseño y maquetación:

IO, INNOVACIÓN CREATIVIDAD MARKETING

www.io-siscom.com

Depósito legal: GU-125-2011

INTRODUCCIÓN	4
Situación de la negociación colectiva en 2010	5
NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESTATAL	7
Convenios Colectivos	8
Igualdad	15
Salud laboral	22
NEGOCIACIÓN COLECTIVA FEDERACIONES TERRITORIALES	25
Andalucía	26
Aragón	34
Asturias	37
Canarias	37
Cantabria	43
Catalunya	45
Castilla La Mancha	46
Castilla y León	49
Euskadi	56
Extremadura	60
Galicia	62
Illes Balears	64
Madrid	65
Melilla	68
Murcia	68
Navarra	69
País Valenciano	72
Rioja	80
COMPARATIVA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2009-2010	83
Sector comercio	84
Sector hostelería	100
Sector juego	118

Introducción

Ya es el sexto año que abordamos el balance de la negociación colectiva de una forma amplia en el conjunto de la Federación, tanto estatal como de cada comunidad autónoma, y hay que decir que hemos “progresado adecuadamente” como se diría en términos académicos desde el primer balance. De hecho hay una conciencia colectiva en el conjunto de la federación de poner por escrito el desarrollo de la negociación, con sus luces y sus sombras para luego publicarlo, en definitiva, hemos consolidado una manera de hacer las cosas que servirá en el futuro para aquellas personas que estén al frente de la federación.

Estamos inmersos en una profunda crisis financiera y económica internacional. Posiblemente la primera gran crisis de la economía globalizada.

Su origen se encuentra en la prevalencia de la economía especulativa frente a la productiva y en ausencia de controles financiero, donde se ha jugado irresponsablemente liberando crédito sin garantías en torno al mercado inmobiliario.

En España, la crisis tiene una repercusión más aguda, por coincidir con el agotamiento del modelo de crecimiento que se ha seguido en las últimas décadas, modelo que se ha caracterizado por el fuerte tirón de la construcción de vivienda residencial, fomentada por los bajos tipos de interés, y del sector servicios.

La crisis económica ha afectado al empleo de manera directa en nuestros sectores, a lo largo de 2010, dejaron de trabajar en los distintos subsectores de comercio y hostelería 72.825 personas. Estas cifras se corresponden, a grandes rasgos, con el comportamiento económico general. No obstante los comportamientos han sido distintos según los sectores.

Dentro de los sectores que pierden empleo, hay que destacar restauración. Es en este sector donde se pierde más del 50% del empleo total, con un porcentaje cercano al 6%. Esto tiene que ver con que los sectores que dependen del consumo interno han ido mal y solo se han salvado los que exportan. Aunque en restauración hay una pequeña parte ligada a los flujos turísticos, el grueso depende del consumo interno. Es por tanto falso el planteamiento de los pequeños empresarios del sector que estén ligando la crisis a la prohibición de fumar.

Situación de la negociación colectiva en 2010

La negociación colectiva en el año 2010 hay que situarla en un contexto económico adverso, estamos en una crisis económica sin precedentes en tiempos recientes que afecta al contexto europeo y que se agrava más en España dado el modelo productivo de nuestro país, basado principalmente en el sector servicios.

En el año 2010 arrastramos la situación que se produjo en el año 2009, donde el grado de conflictividad fue brutal por parte de las diferentes patronales.

La negociación colectiva en el año 2010 ha estado marcada por algunas circunstancias que cabe destacar, a principio de año las diversas patronales tanto a nivel estatal como provincial, y ante el anuncio por parte del gobierno de la reforma laboral deciden como estrategia la congelación de la negociación colectiva, a la espera de tiempos “más favorables” para sus intereses. Ante el no acuerdo y la implantación de la medida unilateralmente por el gobierno, se desencadena toda una batería de movilizaciones de toda la confederación que acaba con una convocatoria de huelga general para el día 29 de septiembre, esto nos hace poner en “pausa” la negociación para dedicarnos a la organización de la huelga.

Se acuerda un pacto para el empleo y la negociación colectiva entre los agentes sociales y la CEOE, básicamente es sobre salarios con una duración de tres años y que las diferentes organizaciones empresariales incumplen sistemáticamente en las mesas de negociación.

Lo que ha significado que más de un convenio colectivo aún no se haya podido cerrar y nos veamos negociando convenios del año 2010 en el 2011.

fecoht

CUADERNOS DE LA FEDERACIÓN

Negociación colectiva estatal

CONVENIOS COLECTIVOS

IV ACUERDO LABORAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE HOSTELARÍA (ALEH)

Básicamente, el acuerdo que hemos firmado, es una reedición del ALEH III, con mejoras técnicas y actualización de su redacción, sin modificaciones de contenido. El Acuerdo tendrá una vigencia de 5 años, desde el 1 de enero de 2010, hasta el 31 de Diciembre de 2014, esto garantiza la estabilidad y vocación de permanencia del ámbito de negociación estatal de Hostelería; sin perjuicio del proceso de negociación continua, característica propia del ALEH.

El Acuerdo firmado refleja, siete meses después de la constitución de la mesa de negociación, la posición sindical, es decir, la renovación del ALEH con el acuerdo de seguir negociando durante toda la vigencia de este, las materias que conforman el ALEH IV se estructuran en diez capítulos (disposiciones generales; estructura de la negociación colectiva del sector; clasificación profesional; contratos formativos; periodos de prueba; formación profesional; igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; seguridad y salud laboral sectorial; solución extrajudicial de conflictos; y sucesión y subrogación en colectividades); resultando renovado su contenido, incorporando como novedad el impulso de medios alternativos de solución de conflictos a través de la mediación y el arbitraje en el seno de SIMA, existe además un compromiso específico de actualizar y mejorar la redacción del Capítulo VIII, (Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

DIA

Una vez más desde CCOO hemos marcado tanto el ritmo como la estrategia de negociación en el convenio colectivo de la empresa, desde nuestra minoría hemos conseguido mantener el poder adquisitivo de los salarios y en un contexto de pérdida de facturación por parte de la compañía. Las propuestas por parte de Fetico era abrir el convenio en todo su ámbito con la consiguiente pérdida de derechos que ello hubiera conllevado.

Las cuestiones más importantes a destacar son las siguientes:

- Vigencia de tres años.
- Consolidación del 1,8% de incremento del poder adquisitivo del anterior convenio.
- Incremento salarial para el año 2010 del 1% a cuenta convenio, con una cláusula salarial a IPC real al final del año, que solo operaría a partir de un incremento de IPC real por encima del 1,5%, es decir, solo se cobrarían atrasos en el caso que el IPC del año superara el 1,5%.

- Para el año 2011 el incremento a cuenta será el IPC previsto o algún índice que lo sustituya, con una cláusula de revisión salarial a IPC real del año más un 0,2% de poder adquisitivo.
- Para el año 2012 el incremento a cuenta será el IPC previsto o algún índice que lo sustituya, con una cláusula de revisión salarial a IPC real del año más un 0,2% de poder adquisitivo.

En estos momentos de crisis económica y con la caída importante de las ventas en el sector de la alimentación, entendemos que no era el momento más apropiado para abrir la negociación de todo el contenido del convenio colectivo que podría suponer la pérdida de derechos.

La valoración que realizamos desde FECOHT-CCCOO. es positiva en los términos que se cierra la negociación, dado que se consolida el incremento del anterior convenio y en este no se pierden derechos como esta pasando en otros convenios. El incremento en el computo de los tres años de convenio nos puede permitir ganar poder adquisitivo en función del comportamiento de la inflación.

PANSFOOD

Este convenio se arrastra del año 2009 y es uno de aquellos que por decisión de la empresa se ha mantenido sin negociar a lo largo del año 2009, a veces por excusas de difícil explicación, no hemos podido activar la negociación durante todo este tiempo, como tampoco promover movilizaciones. La mayoría en la mesa de negociación la ostenta la UGT, por la dispersión de los centros de trabajo y por su nula colaboración en cualquier iniciativa de presión a la empresa nos hemos visto abocados a una negociación dilatada en el tiempo.

El acuerdo esta suscrito por las organizaciones sindicales con representación en la mesa de negociación y como elementos a destacar cabrían los siguientes:

La vigencia del convenio es de tres años, es decir, del año 2009 hasta el 31 del año 2011.

Se aumentan las licencias retribuidas caso fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica, también por traslado

En el apartado del uniforme la empresa deberá hacer entrega de dos camisas, dos pantalones, un par de zapatos y las gorras correspondientes.

En cuanto a la subida salarial queda de la siguiente manera:

Año 2009, el salarial y el resto de conceptos económicos del Convenio se han incrementado, según el IPC real del ejercicio 2008, es decir, un 1.4 %. Para los años 2010-2011, el salarial se incrementará un 1% para cada año, si el IPC real estuviera al final del año por encima de ese 1% de cada año la empresa pagará atrasos desde el mes en el que el IPC supere el 1%, es decir, con carácter retroactivo desde el mes en que supere el 1%. Para ambos años. Como cuestión importante es la primera vez que recoge una cláusula con efectos retroactivos.

CONVENIO DEL CICLO DEL PAPEL Y ARTES GRÁFICAS

Este convenio es tradicionalmente un convenio largo y difícil de negociar, los motivos son básicamente tres, uno las pocas empresas que están aglutinadas en la asociación de la patronal, dos los dos tipos de empresas que se encuentran en este sector, bien grandes empresas con lo que este convenio lo tienen como un convenio de mínimo, mejorándolo con distintos acuerdos en la empresa, y otras que son la mayoría empresas muy pequeñas que no tienen representación sindical alguna, y tres el asesoramiento que tienen, con unas ideas mas bien de los años 40, que es prácticamente imposible introducir nuevas materias de negociación , tales como Igualdad , Medio Ambiente , salud Laboral, un detalle para que veáis de que hablamos, este convenio mantiene como permiso el poder asistir al Oficio Religioso.

En esta ocasión la negociación se complico mas, al no ser capaces de movilizar el sector, motivado como decíamos antes por la poca sindicalización de los trabajadores, y el miedo a la crisis que también afecto al sector, incluso a los miembros de la mesa de negociación encontrándonos con distintos expedientes de regulación y suspensiones de contratos.

Después de año y medio la firma del convenio se pudo realizar por las numerosas reuniones mantenidas fuera de la mesa con las empresas mas importantes del sector y al margen del sus asesores, Aunque se tocaron muy pocos artículos el acuerdo Hay que valorarlo como bueno, estando dentro de los acuerdos interconfederales.

CONVENIO DECATHLON

Este convenio de empresa, que si tubo unos importantes avances en la anterior negociación, es un convenio que se esperaba que diera mas juego del que a dado, pero la empresa se a apuntado al carro de la crisis, no atreviéndose a ser ellos los que abandonen la negociación del sector, y esperando así, salir en ventaja sobre sus competidores directos, y decimos esto porque no es una empresa que este en perdidas, sino todo lo contrario sigue con su proyecto de expansión.

Sobre esta empresa tenemos que decir, que tiene muy poca tradición de negociar con los Representante Legales de los Trabajadores, y usa la técnica de acoso y derribo, intentando aislar a los miembros de la mesa negociadora del resto de personal, llegando a plantear mejoras fuera de la mesa de negociación, en esta ocasión puso en marcha dos medidas de mejora, la primera con un nuevo incentivo que puede llegar a ser un 10% de su salario, y la segunda mejorando la prima ya existente en el convenio, bajando los tramos para una mayor posibilidad de alcanzar los adjetivos. Los márgenes de maniobra que tenemos son prácticamente, nulos y se firmo en los siguientes términos.

El convenio tendrá una vigencia de 3 años, hasta el 31 de diciembre de 2013.

- En materia salarial se ha pactado para el año 2010 un incremento en los términos del IPC real de este año con efectos retroactivos. Para los años siguientes del convenio se pacta un incremento inicial del 0,5% con revisión cada uno de los años en función del IPC real resultante y con efectos retroactivos para cada año. Así mismo el convenio recoge una actualización del sistema de primas que esta en relación con el periodo de apertura de cada centro y que esta en relación con el volumen de venta de cada centro de trabajo.
- En cuanto al trabajo en domingos y festivos se amplía sus efectos económicos a los de trabajo aunque no sean de apertura comercial.
- Se recoge en el apartado de vacaciones la interrupción de estas si se produce incapacidad por accidente o enfermedad grave, disfrutándose los días restantes en otro periodo. Así mismo se posibilita la unión de las vacaciones a los periodos de baja maternales aun cuando siendo fuera del año natural o unido al disfrute del permiso de paternidad. Se garantiza que no se pierden las vacaciones si antes del inicio se produce una baja por enfermedad, teniendo derecho a una nueva planificación aunque haya transcurrido el año natural correspondiente.
- En relación con las excedencias se da un nuevo redactado a la existente en el convenio sobre el convencimiento de que con ello se facilitara el acceso a su disfrute.
- En materia de políticas de igualdad de género se recoge una articulación específica sobre violencia de género. Así mismo se introduce un nuevo capítulo sobre conciliación de la vida personal y laboral donde se recogen criterios sobre reducción de jornada por motivos familiares, maternidad / paternidad, excedencias específicas para facilitar la conciliación. Al igual que se fija el compromiso para desarrollar el plan de igualdad que deberá tener plasmación futura.

PARADORES DE TURISMO DE ESPAÑA

Empresa publica, que tradicionalmente esta sujeta a las directrices que le marcan desde el ministerio de Economía y Hacienda, pero que contaba con una amplia autonomía de negociación al ser una empresa que tenia sustanciosos beneficios. Nos encontramos en esta ocasión con unas restricciones por parte del Ministerio con lo que dificulta mucho la negociación manteniendo en todo momento las restricciones de subida de masa salarial que ya todos conocemos, y dejando a los interlocutores de la empresa en meros transmisores de las peticiones sindicales, esto unido a la mala situación económica en estos momentos de la empresa, da que el poder llegar a un acuerdo en estos momentos prácticamente imposible.

SUPERMERCADOS GRUPO EROSKI

Afecta a las siguientes empresas: SUPERA, UDAMA, VEGALSA, Vego Supermercados, Mercash-SAr SL, CENCO SA, Distribuidores de Alimentación para Grandes Empresas, SAU DAGESAU, y Supermercados PICABO.

Desde CCOO, se consideró como un acuerdo positivo, teniendo en cuenta la situación de crisis por la que se atraviesa en el Sector de la Distribución y que afecta gravemente al Grupo Eroski, que atraviesa especiales circunstancias adversas, además de su endeudamiento y el descenso de las ventas, que incluso dio lugar a un Plan de Empleo generando recolocaciones, pérdida de puestos de trabajo e incluso con el cierre de muchos centros, ya que eran inasumibles para la empresa por los costes que generaban.

Desde todas las partes se reconoció la crítica situación económica del Grupo, y CCOO tenía claro que no era la mejor época para negociar materias en profundidad que podrían incluso haber recortado derechos, por lo que se debía negociar un convenio de transición de un solo año, también se consideró muy importante, consolidar las subidas de años anteriores por encima del IPC y el mantenimiento del empleo, ya que la pretensión de la empresa en un principio era rebajar para 2010 el 1'9 del 2009, sin consolidación de este incremento en 2010.

CCOO, consideró necesario la firma del Convenio solo para 2010, en los siguientes términos:

- Consolidación de la subida salarial de 2009 del 1'9%.
- Subida salarial para el año 2010 del 1%.
- Revisión salarial a final de año si el IPC real pasa del 2%, de la diferencia a efectos de tablas del 2011.
- Revisión con efectos retroactivos desde el 1 de Enero de 2010, si el IPC pasa del 2'2%.
- Si estuvieran programadas las vacaciones y el trabajador o trabajadora cayera en situación de IT antes de su disfrute, el periodo se aplazaría para otra fecha de común acuerdo.

PRIMARK

Convenio de nueva creación, que surge ante la posibilidad que se plantea la empresa de aplicar el convenio colectivo de grandes almacenes, con el objetivo por parte de la empresa de aplicar un único convenio en toda la empresa. Esta situación hizo que la federación se planteara como alternativa la creación del convenio de empresa, dado que actualmente CCOO tenemos la mayoría, y si se incorporaba al sector de grandes almacenes, esta mayoría corría peligro.

El convenio final fue firmado por CCOO y Fetico, UGT no lo ha firmado, aunque finalmente se consiguió mejorar la mayoría de los convenios que se estaban aplicando en la empresa.

Tras la realización de asambleas en las diferentes tiendas, los trabajadores y trabajadoras mostraron su opinión favorable a la firma por una amplia mayoría.

Este convenio colectivo entró vigor tras garantizar las subidas salariales de 2010 de los distintos convenios provinciales, que en el caso de Madrid, aun esta pendiente de firmar.

El nuevo convenio mantiene las condiciones más beneficiosas y mejora muchas de las condiciones laborales de los convenios del comercio textil de aplicación anterior.

Los aspectos más relevantes son los siguientes:

- Jornada, se fija un jornada para 2010 de 1780 h, y para los años siguientes de 1770, haciendo así que la práctica totalidad de la plantilla baje de una manera importante de horas.
- Se establece la distribución de la jornada en 224 días, es decir, dos días de descanso semanal, acordando que como mínimo debe de haber ocho fines de semana libres al año.
- Se aumentan las vacaciones a 31 días, en muchos de los convenios.
- Se fija un salario del grupo I más alto que en la mayoría de los convenios que se están aplicando actualmente, con incrementos salariales para los siguientes años (2011 y 2012 que garantizan ganancia del poder adquisitivo).
- Se asegura la aplicación de la subida del 2010, establecida en los convenios provinciales.
- Consolidación del concepto de mejora voluntaria, convirtiéndolo en un complemento del salario base
- Se recogen muchas mejoras en materia de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, como son 23 días de permiso por acumulación de lactancia, tiempo para acompañar a familiares de primer grado al médico (hijos, cónyuges y padres), tiempo para que el trabajador o trabajadora pueda ir al médico y más aspectos en esta materia.
- Se establece un grupo 0, que solo se podrá utilizar si en el centro de trabajo hay un 70% de plantilla con contratación indefinida, incluso en los centros de nueva apertura, y que ascenderán automáticamente al Grupo I transcurridos 9 meses.

BINGOS

Este Convenio está negociándose actualmente, por los problemas internos de las Patronales que conforman el Sector del Juego del Bingo, que alargó la negociación todo el año 2010 sin poder llegar a acuerdo el pasado año.

Se presentó una plataforma ambiciosa elaborada conjuntamente por CCOO, UGT y USO, y la Patronal presentó la suya con propuestas inaceptables sindicalmente y con recortes salariales y de derechos como el descuelgue generalizado del sector por ejemplo.

Se alcanzó el acuerdo de romper las distintas plataformas y negociar desde cero aspectos importantes, salariales y de jornada, sin tocar otras materias relevantes por la situación del Sector y la bajada generalizada de ventas de cartones que los empresarios achacan a las altas Tasas de Impuestos y este año también en lo perjudicial de la Ley de prohibición del Tabaco.

Tras meses de negociación, en este año, la Patronal solo ofrece el 1% para el 2010 y otro 1% para el 2011 sin revisión salarial de IPC, a cambio de flexibilización en la jornada por necesidad demostrada de los centros de trabajo, que justifican para utilizar los recursos humanos cuando más lo necesitan y no el horas inactivas.

En la última reunión UGT y USO estaban dispuestos a firmar el incremento propuesto por la Patronal, pero el descuelgue de CCOO de la plataforma conjunta de la parte social y la negativa por nuestra parte a firmar estas condiciones, ha conseguido aplazar esa firma por ahora, aunque aún no ha dado frutos en lo que pretendemos, que es asegurar garantizar el IPC real al menos de 2011 y atrasos de 2010 de al menos un 2%.

Actualmente se sigue negociando e incluso puede acabar con un convenio firmado entre la Patronal, UGT y USO y sin la firma de CCOO.

CONVENIO DE MERCHANDISING

No ha sido una negociación del convenio propiamente dicha, sino que se ha revisado el convenio vigente y se ha modificado como consecuencia de la crisis económica por la que está atravesando el sector.

Durante el mes de noviembre la Patronal que agrupa a las empresas dedicadas a las actividades de Reposición (Merchandising), había procedido a la convocatoria formal de la mesa negociadora del actual convenio colectivo con la finalidad de abordar los compromisos salariales fijados en el mismo para el año 2011 y 2012.

El convenio colectivo que estaba vigente tenía previsto un incremento salarial para el año 2001 del 12,74%, con el fin de poder alcanzar el objetivo de un salario mínimo para el sector de 12.000 euros anuales, y a la vez mantener la referencia del SMI que había comprometido el Gobierno.

En esta situación y ante las dificultades que desde las empresas trasladaban a la mesa negociadora para mantener su capacidad de contratación con los clientes y con la repercusión negativa que podía tener sobre la capacidad de empleo, tanto en su mantenimiento como en cuanto a las horas contratadas. Agravado con la certeza de descuelgues salariales que se nos venían anunciando. Optamos por abrir nuevamente el proceso de negociación en materia salarial con el objetivo de lograr el mayor cumplimiento de los compromisos pactados.

La propuesta de la patronal iba encaminada a un alargamiento de la vigencia actual en cinco años, con un incremento para cada uno de ellos del 2,5%. Cuestión que desde el punto de vista de los representantes sindicales se alejaba de la realidad que habíamos pactados en el convenio vigente. Por ello desde la representación sindical hicimos un planteamiento de ir como mucho a tres años de vigencia con unos incrementos del 4% para cada año.

Finalmente pudimos llegar a un acuerdo en los términos que os referimos y que quedan reflejados en el acta que os adjuntamos:

El nuevo convenio colectivo de Merchans tendrán una vigencia de tres años, 2011 a 2013, y los incrementos pactados son: para el año 2011 las tablas salariales tendrán un incremento del 4%, y para los años 2012 y 2013 el incremento de las tablas será de un 3,5% para cada uno de estos años.

CENTROS DE JARDINERÍA

Tras casi un año de negociación se cerró el convenio a mediados de diciembre. El retraso de la negociación fue por el empeño de la patronal en eliminar del texto del convenio la cláusula de revisión salarial, sobre todo tras haber ganado en la audiencia su aplicación con la ganancia de poder adquisitivo, ya que los IPCs de los últimos años habían sido muy bajos.

Finalmente se llegó a un acuerdo por dos años, donde se fija para el año 2010 una subida inicial del 0,5% y la cláusula de revisión salarial se aplicaría si el IPC real es superior al 1,25%, y para el año 2011 una subida inicial del 0,75% con revisión de IPC real con efectos retroactivos.

No se modificó nada más del convenio, y como consecuencia de esto la dirección general de trabajo no lo ha publicado aún y nos ha enviado un requerimiento para modificar la cláusula de descuelgue, porque no se ajusta a la reforma laboral. Visto con los abogados esta situación vamos a mantener la cláusula original y aún hoy se está a la espera.

IGUALDAD

Hasta el momento son muy pocas las empresas tanto de Comercio, Hostelería y Juego que han cumplido con la obligación de hacer los Planes de Igualdad a pesar de tener más de 250 de trabajadores y trabajadoras y haber pasado ya tres años de vigencia de la Ley.

A lo largo del 2010 hemos pasado de 24 planes a 49 con los que terminamos la negociación a final de año. Hablamos siempre de Planes de igualdad de empresas con negociación en marcha. Luego hay comisiones de igualdad constituidas en convenios y negociaciones de planes que empezaron y se paralizaron por parte de las empresas que no incluimos aquí o contactos con empresas ya establecidos pero sin empezar formalmente ninguna reunión. Ha habido, por tanto, un incremento importante.

Durante el año pasado 2010, hemos firmado 8 planes: Hijos de Luis Rodríguez-supermercados mas y mas, Champion-Carrefour Express, Rodilla, Marionnaud, Sodexo, VIPS, Hoteles Globales y Hi Hotels y dos más hemos cerrado la negociación sin la firma de CCOO: ALCAMPO y CARREFOUR, éste último cerrada la negociación sin nuestra presencia debido a la posición de CCOO de no entrar en las mesas de negociación debido al trato antisindical recibido por nuestro sindicato. En cuanto a la situación de la negociación de los demás planes estamos en diferentes fases: unos constituyéndose las comisiones de igualdad y acordando reglamentos, otros pidiendo datos para elaborar el diagnóstico, otros elaborando el diagnóstico y otros negociándose las medidas. Además, sigue funcionando, con dificultades, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de El Corte Inglés y funcionando las tres Comisiones de Seguimiento de Mercadona, Hoteles Globales y Hi Hotels, el resto finalizó el año sólo constituidas y sin darnos aun información.

A continuación incluimos el listado de situación al acabar el año 2010 en el que figuran marcados en violeta los Planes de Igualdad cuya negociación ha finalizado.

LISTADO DE NEGOCIACIÓN PLANES IGUALDAD FECOHT ESTATALES 31-12-10	
EMPRESAS	SITUACIÓN DEL PROCESO DE NEGOCIACIÓN
Carrefour	CCOO NO LO FIRMO
Carrefour Express	FIRMADO EL PLAN el 16/12/2010
Alcampo	CCOO NO LO FIRMO
DIA	Negociando las medidas con la empresa. Sin fijar próxima reunión. Paralizado desde septiembre
Leroy Merlin	Entregado el diagnóstico realizado por una consultora para la empresa. Próxima reunión de valoración el 10/01/11.
Paradores	PROXIMA REUNION 27 DE ENERO
Sabeco	Cerrando el Plan. Próxima reunión repaso de todas las medidas y negociación de calendarios. Se pretende cerrar el Plan en la próxima reunión del 19 de enero.
Hiperacor	FIRMADO EL PLAN. CCOO NO PARTICIPÓ EN LA NEGOCIACIÓN
Corte Inglés	FIRMADO EL PLAN DE IGUALDAD. Funcionando Comisión Seguimiento
Eroski supermercados	Entregados diagnósticos de las 7 sociedades por la empresa. Reestructuración del diagnóstico a las 4 sociedades que se han refundido. Próxima reunión el 24/03/2011 para cerrar diagnósticos.

Balance Negociación Colectiva 2010

Aldeasa	Mandada propuesta medidas consensuadas por sindicatos y recibida contestación empresa. El principio de negociación de medidas fue tenso en la reunión del 19/11/2010.y se ha producido una ruptura en la negociación.
Aki	En fase entrega de datos e información cualitativa. La empresa ha contratado una consultora para la elaboración del diagnóstico. Sin fecha próxima reunión.
Rodilla	FIRMADO EL PLAN. En marcha Comisión Seguimiento. Próxima reunión 4/05/2011
Ikea	Negociando medidas. Próxima reunión el 7/02/2011 PARA VER PROPUESTA FINAL EMPRESA.
Froiz	Pendiente de recibir diagnóstico por parte de la empresa. Próxima reunión 28/2/2011
Mercadona	Realizada 2ª reunión Comisión de Seguimiento, la empresa entrega informe de las medidas puestas en marcha. Próxima reunión en mayo 2011.
Marionnaud	FIRMADO EL PLAN. Se ha a constituido la comisión de seguimiento el día 24/11/2011.Próxima reunión 4/02/2011.
Sodexo	FIRMADO EL PLAN. Constitución Comisión Seguimiento el 4/02/2011
Bingos	Pedidos datos para realizar muestra de empresas el 13/04/09. Paralizado por patronal.
Makro	La empresa no ha buscado consultora para diagnóstico. Nos pasa datos con errores que va a revisar. Sin fijar fecha próxima reunión. Paralizado por empresa.
Aramark	La empresa está entregando datos de las dos empresas (Catering y Servicios Integrales). Se contesta a empresa sobre datos que faltan. Próxima reunión sin confirmar fecha. Paralizado por empresa
Superm. Iliturgitana	Cerrado el diagnóstico consensuado por los sindicatos, falta la parte a incluir por la empresa y que ésta lo revise. Consensuando las medidas entre los sindicatos antes de presentar a la empresa. Próxima reunión sin fecha.
ALEH IV	Probable reunión en febrero 2011, para ver si podemos modificar algún apartado de igualdad, entre ellos nueva plantilla de petición de datos que no quisieron incluir en el documento del ALE IV nuevo y protocolo de acoso.
VIP'S	FIRMADO EL PLAN DE IGUALDAD EL 5 DE JULIO. Constituida Comisión Seguimiento. Falta ver reglamento y fijar próxima reunión.
Hoteles Globales	Firmado Plan de igualdad el 29/02/10 . Constitución de la Comisión de Seguimiento el 15/03/10 y firmado el reglamento. Ha tenido lugar la segunda reunión de la Comisión de Seguimiento el 10 de septiembre en la que nos informaron de más cursos de igualdad realizados a la plantilla, las medidas de difusión (tablones de anuncios, información...), así como manuales que había que ir actualizando del los que unos están finalizados y otros en marcha. Así mismo nos dieron su propuesta de Protocolo de Acoso Sexual y/o por razón de sexo para consensuar. Nueva reunión de seguimiento el 8/2/11.

HI HOTELS	Firmado del Plan de Igualdad el 15/03/10 y constituida y firmada el acta y el reglamento de la Comisión de Seguimiento el mismo día. En la segunda reunión de la Comisión de Seguimiento el 5 de octubre nos confirmaron todos los cursos de igualdad realizados a la plantilla, que siguen a la espera del distintivo de igualdad al Ministerio y nos informan de todos los documentos de procedimientos revisados en marcha, así como de la marcha otras medidas como tabloneros de anuncios de igualdad, de los buzones de sugerencias en temas de igualdad y la participación de la plantilla en los mismos. La empresa está poniendo mucho interés.
SOL-MELIÁ Hoteles	Cerrada la fase de diagnóstico, aunque la empresa dejó parte sin hacer. Hicimos las medidas sobre los datos entregados. Negociando medidas con la empresa previamente consensuadas con los otros sindicatos. Próxima reunión el 15/2/11
RIU Hoteles	En proceso de unificación del diagnóstico y negociando medidas. Próxima reunión 24.02.11
NH Hoteles	FIRMADO EL PLAN DE IGUALDAD el 1 de julio 2010. Constitución Comisión de Seguimiento el 22/02/2011.
KFC	La empresa ha entregado diagnóstico y Plan de Igualdad. Negociamos la propuesta de medidas que entregamos a la empresa ampliando las suyas (consensuadas entre CCOO y UGT). Prácticamente cerrado el Plan. Cruzaremos por correo documentos, pero empresa tiene problemas de fechas para siguiente reunión, que fijamos para marzo 2011 pendiente de concretar.
Mas y Mas superm. HIJOS DE LUIS RODRÍGUEZ	FIRMADO EL PLAN DE IGUALDAD el 15/10/2010. Pendiente fechar la primera reunión de constitución de Comisión de Seguimiento.
Hoteles Barceló	Primera reunión 17/11/09. Entregamos propuesta de Acta de Constitución y Reglamento. Diagnóstico lo hará la empresa. Nos ha suspendido sin avisar dos reuniones puestas el 17.11.09. Paralizada la negociación por parte de la empresa.
FNAC	Diagnóstico actualizado entregado por la empresa y datos nuevos solicitados por los sindicatos. Diagnóstico cerrado. Próxima reunión para empezar con las medidas el 27/01/2011.
PC CITY	Diagnóstico de los sindicatos entregado. Sin fecha para nueva reunión. Paralizado por empresa.
EL ÁRBOL	Negociando medidas. Próxima reunión 15/3/2011.
Mas y Mas superm. JUAN FORNÉS	Diagnóstico de la empresa revisado y pedidos nuevos datos. Próxima reunión 16 de febrero
HOTELES PLAZA SUITES (ZT HOTELES)	Entregado documento con nuestras aportaciones incluidas en el diagnóstico. Nos volverán a mandar datos unificados de 2009 y 2010 aproximadamente a mediados de marzo. Hasta que no lo recibamos no plantearemos medidas. Próxima reunión PENDIENTE DE FIJAR en función de cuando recibamos los datos

Balance Negociación Colectiva 2010

UNIDE	En reunión del 9 de julio la consultora (ARINSA) explicó cómo iban a elaborar el diagnóstico, pero no entregaron datos. Discutiendo el diagnóstico. Próxima reunión el 9/02/2011
ZARA	Terminando el diagnóstico, aunque pendiente de alguna aportación por parte de la empresa. Empezando a elaborar medidas (CCOO, UGT Y CIG) sin ELA que se descolgó de la negociación en la última reunión. Próxima reunión pendiente de fijar, supuestamente para abril, ya que la empresa suspendió la que teníamos prevista para el 24/1/2011 por problemas de la dirección.
FEU VERT	Se constituyó el 8 junio. La empresa buscará una consultora para hacer el diagnóstico. Fecha pendiente.
VIDAL EUROPA	Diagnóstico elaborado por la empresa. Pendiente de mandar aportaciones sindicales.
MASSIMO DUTTI	Negociando las medidas presentadas a la empresa consensuadamente por todos sindicatos (CCOO, UGT, CIG). Próxima reunión 25/01/2011.
BENETTON	Sin empezar aunque la empresa tiene interés
GATEGOURMET	Esperando diagnóstico por parte de la empresa. Próxima reunión pendiente de poner. Paralizado
NEWREST	Cerrado el diagnóstico elaborado por la empresa. Consensuadas parte de las medidas con sindicatos. Próxima reunión 2/02/2011.
GADISA	A la espera resolver competencia elaboración plan.
CAPRABO	Pendiente de poner fecha para la primera reunión.
TELEPIZZA	Sin empezar.
GRUPO ZENA	Sin empezar.
DECATHLON	Sin empezar.
SCHLECKER	Discutida acta de constitución y reglamento y cuestionarios a entregar a plantilla y RLT entre CCOO Y UGT sin aprobar hasta que se constituya con toda la RLT de la empresa. Empresa está bloqueando la posibilidad de una reunión con todos los sindicatos para constituir formalmente. Hemos cruzado varias cartas, correos....con varias propuestas de fecha tras anularnos la empresa la prevista.
DINOSOL	Pendiente de poner fecha para la primera reunión.
CORTEFIEL	Sin empezar.
EROSKI HIPER	Elaborando el diagnóstico. Próxima reunión el 24/02/2011.
hoteles PUERTA DE CASTILLA	Entregados datos por parte de la empresa y petición adicional por parte de los sindicatos. Empresa comenzará a elaborar el diagnóstico. Próxima reunión sin fijar. Hubo reunión con la Inspección que nos cita periódicamente para ver avances.
IBEROSTAR	Sin empezar. La empresa está intentando tocar los territorios para evitar ámbito estatal. ESTAR PENDIENTES.
ROOM MATE HOTELES	Sin empezar.

ARC DISTRIBUCIÓN IBERICA	Primera reunión de contacto el 12/11/2010 para ver situación, ya que tienen Plan editado.
COMPAS (EUREST)	Tienen diagnóstico elaborado. Sin fijar fecha primera reunión
LIDL	Empresa entrega su propuesta de Plan a todos los comités de empresa en todos los territorios. Primer contacto con la empresa en Zaragoza el 12/11/2010 donde reflejamos en acta que el ámbito no es el adecuado por considerar que es un plan estatal. En otros territorios pendiente de entregar comunicación. Hay que aclarar con la empresa ámbito de negociación.

DIFICULTADES EN LA NEGOCIACIÓN

Hay diversas dificultades en el proceso:

- Dificultad de conseguir datos por parte de las empresas que, en no pocas ocasiones no tienen informatizados o creados registros para ellos o es reticente a dárnoslos
- Dificultad que supone introducir en la organización de una empresa los cambios que se requieren para acabar con las desigualdades que se detectan porque, en muchos casos, entienden que es una intromisión por nuestra parte en su organización del trabajo o en sus valores como empresa y el rechazo de la empresa a determinadas medidas, éste último año más debido a la situación de crisis, que hace que nos nieguen medidas que les supongan un coste económico.
- In concreción de la Ley de Igualdad en determinados aspectos. La Ley habla de un plan de igualdad por empresa, pero la definición de empresa en este país es algo compleja. Nos encontramos una organización mercantil de las empresas con CIF diferentes dentro de una amalgama de marcas comerciales dentro del mismo grupo empresarial. En el caso de empresas hoteleras complicado por la gran variedad de situaciones: hoteles propios, alquilados pero gestionados, en franquicia, con direcciones pertenecientes a otra empresa distinta, etc. Esta poca claridad mercantil hace que se ralentice las constituciones de las Mesas de Igualdad. Problemas que obstaculizan el inicio de las negociaciones.
- Diferencias de criterio entre las distintas Inspecciones que, ante un mismo problema, dan distintas soluciones y eso no deja de ser complicado de afrontar. Algo similar a lo que ocurre en el resto de temas de negociación colectiva.
- Composición de las mesas: no entendiéndose la necesidad de estar representados todos los sindicatos que están en la empresa y no solamente los mayoritarios, firmantes del convenio o representados en los Comités Intercentros donde los hay.
- Diagnóstico: las empresas están optando por las consultorías más que otras vías. Esto a veces conlleva poca calidad de los resultados al no tener normalmente conocimien-

tos en género (suelen ser las consultoras jurídicas habituales de la empresa), y por lo tanto sin tener en cuenta la perspectiva de género en cada uno de los apartados para analizar. Además suelen carecer de un análisis de la parte cualitativa de los datos aportados y maquillan las desigualdades encontradas para dar una buena imagen de la empresa en lugar de ponerle nombre a las carencias y desigualdades para poderlas solucionar con las medidas correctoras que proponemos. No entienden bien que nuestro único fin al proponer dichas medidas es mejorar la situación de la empresa y lograr el equilibrio entre mujeres y hombres buscado.

- Problemas a la hora de hacer estudios retributivos que hacen que haya que dedicarle más tiempo y profundizar a un plazo algo más largo (obligándonos a introducir esto como una de las medidas del Plan), aunque ya van asumiendo las empresas (los datos lo demuestran claramente) que hay evidentes diferencias salariales a favor de los hombres en la mayoría de ellas. Los mayores problemas son la resistencia de las empresas a dar los datos, sobre todo del grupo de mandos y, fundamentalmente, que partimos de varios convenios provinciales en donde hay salarios base y complementos diferentes. También empresas con retribución variable que incluso no están recogidos los criterios para su cobro o son totalmente subjetivos.

Todo ello unido a que, en la mayoría de los casos, las empresas con las que negociamos Planes de Igualdad lo hacen porque la Ley les obliga, no viendo un interés real en mejorar la situación de la empresa ni en temas de género.

DESIGUALDADES ENCONTRADAS EN NUESTRO SECTOR

En cuanto al contenido de la negociación, los problemas más importantes en nuestros sectores son la **feminización de distintos colectivos** (cajeras, dependientas, camareras de pisos) y la **masculinización de otros** (logística, almacén, mantenimiento) lo que conlleva una segregación horizontal compartida por la mayoría de las empresas. También hay una clara **segregación vertical** ya que hablamos de sectores bastante feminizados pero con un porcentaje de mujeres en la dirección de la empresa muchísimo menor a su presencia en la empresa. Y a la vez, sobre todo en Comercio, el peso en la **desigualdad de los contratos de tiempo parcial en mujeres** que, pese a lo que defienden algunas empresas, siguen siendo impuestos desde el inicio mismo de la relación laboral. Lo que también se repite, en mucho menor grado, en el sector de hoteles, sólo que afecta, fundamentalmente, al colectivo de camareras de pisos.

PLANES DE IGUALDAD PROVINCIALES

A modo orientativo, se están negociando los siguientes planes:

- BALEARES

Están negociando el plan del “BELLEVUE” en Alcudia.

- CANARIAS

Están negociando:

- Hotel Costa Meloneros
- Hotel Villa del Conde
- Depósito de Almacenes número 1
- Anji del Mar

• ANDALUCÍA

Negociándose:

- Isla Mágica (Sevilla)
- La Palma (Granada)
- Hotel vela (Cádiz)

SALUD LABORAL

De un numero aproximado a 369 (55 de Empresas, 54 de Hostelería, 12 de Juego y 248 de Comercio) convenios colectivos que negociamos en nuestra Federación, nos atrevemos a asegurar, que mayoritariamente siguen ignorando de forma casi absoluta las cuestiones relacionadas con la salud Laboral, hasta tal punto, que estas cuestiones parece que no mereciera la pena se recoja ni tan siquiera como mera declaración de intenciones. En pocos casos, los textos de los convenios que negociamos, evidencian que la salud laboral haya requerido en algún momento la atención de los negociadores/as. En otros muchos casos, los convenios se vienen limitando como mera tradición contractual no por inveterada menos criticable, a transcribir literalmente lo regulado por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; incluso en lo que parece un intento de economía en las redacciones, bien por falta de imaginación o quizá por desidia negociadora numerosos convenios se remiten en bloque a lo establecido por la normativa vigente, como si con esta remisión los negociadores/as se quisieran liberar de la obligación de abordar en la negociación colectiva una materia tan compleja como puede ser la Salud Laboral.

Quizás, el que nuestros sectores estén considerados o encuadrados entre los sectores sin riesgos especiales, con una siniestralidad reducida o poco visible, la resistencia del empresario a compartir decisiones que consideran vinculadas a la organización de sus empresas y hasta el mero desentendimiento y no valoración como cuestión importante la prevención de riesgos laborales, o el estar instalados en políticas de aceptación del riesgo como inevitable, hace que solo una pequeña parte de los convenios afectos a nuestra

federación reflejen unos mínimos avances en materia de prevención de riesgos laborales, y que cuando observamos algún tipo de avance, este sea de poco calado en cuanto a practica preventiva referida a los verdaderos riesgos y de poca monta económica.

Son escasos, (me atrevo a decir que ninguno) los convenios que regulan de forma general, ordenada y completa, desde una verdadera perspectiva de prevención, más derechos y obligaciones, establezcan sistemas eficaces de participación, u ordenen la actividad de los órganos de prevención.

Es absolutamente necesario e inevitable, que los compañeros/as negociadores, tomen conciencia, es decir, adquieran la necesaria cultura preventiva para plasmarla en los convenios que negocian.

Se hace preciso reseñar, que el papel de la negociación colectiva en materia de salud laboral, es muy amplio y variado, las posibilidades de negociación casi infinitas. Va desde la mejora, a la adaptación la participación en todo el proceso, elección de otras formas de representación por encima de la Ley, y hasta la disposición del mandato legal. Que no hayamos sabido asumir este papel puede ser tanto un defecto de la propia negociación (por considerar a la Seguridad y la Salud Laboral como un tema secundario) como del poco impulso legal y reglamentario (que no creo es el caso) por la autoridad laboral competente en la materia.

Si rastreamos los convenios firmados desde la aprobación de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y, sobre todos en los firmados en los últimos cinco años, llegaríamos a una conclusión de desencantamiento en las perspectivas que nos marcamos cuando confeccionamos y lanzamos a toda nuestra organización los “parámetros y criterios que en materia de salud laboral debíamos tener en cuenta a la hora de encarar la negociación colectiva”.

Es de vital importancia, que sin esperar más, desde ayer mismo ya, las secretarías de Acción Sindical o la de Negociación Colectiva, remitan, todos los datos que durante, y como consecuencia de la negociación colectiva de los convenios, se puedan originar, tanto en lo referido a avances como a las dificultades de negociación, a la secretaria de Salud Laboral.

fecoht

CUADERNOS DE LA FEDERACIÓN

**Negociación
colectiva
federaciones
territoriales**

ANDALUCÍA

Todos los avances que ha tenido la sociedad en relación a la mejora de las condiciones de trabajo, fundamentalmente en el ámbito colectivo, y que han dando como resultado el actual estado del bienestar, tan cuestionado y amenazado en nuestros tiempos, son el eje fundamental sobre el que se ha sustentado el modelo del sindicalismo de clase a través de la Negociación Colectiva.

El predominio de los imperios económicos, auténticos oligopolios en muchos sectores y actividades fundamentales, que imponen sus ideas liberales y ultraconservadoras destinadas a aumentar su poder, llegan a tal punto de ser capaces de forzar a los gobiernos, sobre todo a los mas débiles, a someterse a las exigencias de los mercados y de la gran banca, con unas consecuencias tan negativas como injustas hacia las capas mas desfavorecidas de la sociedad, con la excusa de buscar la salida de una crisis a la que ellos mismos nos han abocado.

En España, las medidas improvisadas de nuestro gobierno esta fortaleciendo un modelo patronal desfasado y arcaico rompiendo con las buenas practicas desarrolladas con acierto hasta tiempos reciente.

Durante el 2009 hemos sufrido un ataque frontal, sin precedentes, contra la negociación colectiva. Las patronales de forma sistemática se han negado a revisar las tablas salariales de convenios ya firmados, reinterpretando lo pactado y cuestionando el criterio de aplicación de las cláusulas de revisión en relación al IPC previsto utilizado en los últimos años y que han sido confirmados y ratificados como validos por los tribunales mediante multitud de sentencias.

En el año 2010 han mantenido bloqueada las negociaciones en los convenios que había que negociar, a pesar de que el 9 de febrero de este año firmaron el Acuerdo sobre Negociación Colectiva con una vigencia de tres años.

El comportamiento empresarial ha sido durante este periodo de total desprecio al dialogo y a la negociación incumpliendo sus compromisos.

Ante este cúmulo de despropósitos, los convenios firmados fueron posibles a cambio de renunciar a mejoras sociales, aceptando incrementos económicos que no garantizaban el IPC real, en algunos casos; y no sin llevar a cabo movilizaciones en muchos casos.

La tarea que nos queda es presionar para sacar adelante los convenios bloqueados y sin ninguna demora acometer la negociación colectiva de 2011.

Los nuevos tiempos nos exigen ahora más que nunca poner en práctica las formulas de participación e implicación de los trabajadores y trabajadoras en el transcurso de la negociación colectiva, propiciando la participación desde la elaboración de la plataforma, pasando por tenerlos informados durante la negociación colectiva y llevando a asamblea la firma del convenio, así como el pronunciamiento de nuestros órganos de

dirección. También la confluencia con otros sectores para aprovechar las sinergias en las movilizaciones, en la línea de las recomendaciones confederales son necesaria en esta etapa.

En los casos de prorrogas automáticas de convenios, la tramitación, actualización de las tablas salariales y registro en la Administración son de vital importancia para evitar inseguridad jurídica.

Estos tiempos de crisis, que nos obligan a atrincherarnos en la defensa de los salarios, nos tiene que enseñar y recordarnos que en tiempos de bonanza hay que avanzar en la cuestiones sociales y de empleo, y no conformarnos con revisiones económicas, más o menos importantes.

Se adjunta valoración de la situación de los convenios colectivos y las vigencias de los mismos.

COMERCIO

ALMERÍA

DENOMINACIÓN	VIGENCIA	TRABAJ.	EMPRESAS	OBSERV.	SITUACIÓN A 25/02/11
DEPENDENCIA MERCANTIL	31/12/2010	4200	1500	Después de dos años de bloqueo, se resuelve incrementando en 2009 el 08% para 2010 el 1% con revisión hasta el 2% sin efecto retroactivo	Pendiente revisar 2010. 2011 pendiente negociar
COMERCIO TEXTIL	31/12/2010	1000	300	El 2009 se resolvió, no sin dificultad. 2010, se incrementa el 0,8% con revisión hasta el 1,8% sin efectos retroactivo	Pendiente revisar 2010. 2011 pendiente negociar
MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y FLORES DE ALMERIA	31/8/2010	19000	120	Plataforma entregada en Diciembre de 2010. Pendiente de iniciar la negociación	Iniciada las negociaciones. La patronal quiere eliminar la antigüedad y ligar el incremento salarial, exclusivamente al aumento de la productividad

CÁDIZ

DENOMINACIÓN	VIGENCIA	TRABAJ.	EMPRESAS	OBSERV.	SITUACIÓN A 25/02/11
COMERCIO AL POR MAYOR DE FRUTAS Y HORTALIZAS	01/01 /2009 Hasta 31/12/2012	62	16	Tres años de vigencia con un 1,5% de subida con revisión sobre el exceso, con efecto retroactivo cada uno de los años	Revisión 2010, realizada, con 1,5%. Para 2011 se ha incrementado el 1,5%, con revisión a fin de año al IPC real con efecto retroactivo
COMERCIO DE LA CONSTRUCCION Y ACTIVIDADES CONEXAS	01/012009 31/12/2011	750	100	Incremento 0,8%, 0,8%, 1,5%. Revisión al IPC real con carácter retroactivo	Revisión 2010 realizada con el 2,20% desde enero. Para 2011 se ha incrementado el 0,8% con revisión al IPC real con efectos retroactivo
COMERCIO DE LA PIEL	31/12/2007	1200	300	Bloqueado. La última reunión se celebró en diciembre de 2009	Bloqueado desde 2007
COMERCIO DEL METAL	01/01/2010 Hasta 31/12/2011	5300	850	Incremento, general 0,8% y 0,8% con revisión al IPC real con efecto retroactivo. Para el sector de automoción el 1%	Revisión 2010 realizada con el 2,20% desde enero. Para 2011 se ha incrementado el 0,8% con revisión al IPC real con efectos retroactivo
COMERCIO DEL MUEBLE	01/01/2010 31/12/2012	1000	350	Incremento 0,8%, 1,5% y 1,5% Revisión al IPC real con carácter retroactivo	Revisión 2010 realizada con el 2,20% desde enero. Para 2011 se ha incrementado el 0,8% con revisión al IPC real con efectos retroactivo
COMERCIO MAYORISTA DE ALIMENTACIÓN	01/01/2009 hasta 31/12/2010	1650	500	Incremento económicos: 2009. El 0,5%. Más 0,3% revisión Para el años 2010 el 1,25% con revisión sobre el exceso, con efecto desde enero	Revisión realizada con el 1,75% desde enero. Para 2011 esta denunciado. Pendiente de unificar plataforma con UGT

Balance Negociación Colectiva 2010

COMERCIO MINORISTA DE ALIMENTACION (EMPRESAS DE ALIMENTACION, DETALLISTAS DE ULTRAMARINOS, SUPERMERCADOS Y AUTOSERVICIOS)	01/01/2009 hasta 31/12/2010	5000	850	Incremento económicos: 2009. El 05% mas 0,3% revisión. Para él años 2010 el 1,25% con revisión sobre el exceso con efecto desde enero	Revisión realizada con el 1,75% desde enero. Para 2011 esta denunciado. Pendiente de unificar plataforma con UGT
COMERCIO TEXTIL, MERCERIAS, PAQUETERIA, QUINCALLAS	31/12/2009	2400	350	Bloqueado	Bloqueado desde 2010
MAYORISTAS DE FRUTAS Y HORTALIZAS (MERCA-JEREZ)	30/05/2011	50	500	Negociar. UGT (sin datos)	

CÓRDOBA

DENOMINACIÓN	VIGENCIA	TRABAJ.	EMPRESAS	OBSERV.	SITUACIÓN A 25/02/11
COMERCIO	Prorrogado 2010 Prorrogado 2011	15000	7000	Los incrementos anteriores estaban ligados al IPC real, por lo que se han ido regularizando en años anteriores. En 2010 al aplicar el IPC real se consolidara la tabla. En 2011 se prorroga con un incremento a final de año de el IPC real de 2011 con efecto retroactivo ,al no ser denunciado	Los empresarios quieren actualizar las tablas de 2010 I IPC real pero sin efectos retroactivo (aprox. 1,8%) Hasta que resuelva la revisión de 2010, queda pendiente 2011

GRANADA

DENOMINACIÓN	VIGENCIA	TRABAJ.	EMPRESAS	OBSERV.	SITUACIÓN A 25/02/11
COMERCIO EN GENERAL	31/12/2009 Se prorroga 2010 hasta 2012	13500	4900	La revisión salarial del 2009 se recupera en los años siguientes. Incremento en 2010,2011,2012 del IPC habido año anterior más 0,50%, 0,25%, 0,50% con revisión al año vigente al IPC real más los porcentajes de ganancia	Realizada revisión de 2010 con el 2,20% con efectos retroactivo. Para 2011 se reunieron el 22/2/ 2011, sin acuerdo

MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y PATATAS DE GRANADA Y SU PROVINCIA	2008 31/12/2011			PC real más 0,50%. 2010 y 2011 IPC real más 0,50%, partiendo del IPC previsto de forma provisional.	Realizada revisión con el 2,5% desde enero. Se incrementa provisionalmente el 2011 con el 1% con revisión al IPC real mas el 0,5%
---	--------------------	--	--	---	---

HUELVA

DENOMINACIÓN	VIGENCIA	TRABAJ.	EMPRESAS	OBSERV.	SITUACIÓN A 25/02/11
COMERCIO	31/12/2010	5378	355	Se actualizado las tablas salariales 2009. Al IPC real y se negocia 2010 con un Incremento de un 0,5% con revisión al IPC real desde enero	Los empresarios no se quieren reunir para revisar los salarios de 2010, que sería según lo pactado el 2,5%, con efecto retroactivo desde enero. 2011 esta pendiente
COMERCIO ALIMENTACION	31/12/2010	4500	450	Estuvo bloqueado; se resolvió 2009, con el 2,20%y se ha negociado 2010 con el 0,5% de recuperación mas el 1% con revisión al 1%	Los empresarios no se quieren reunir para revisar los salarios de 2010, que sería según lo pactado el 2 %, con efecto retroactivo desde enero. 2011 esta pendiente

JAÉN

DENOMINACIÓN	VIGENCIA	TRABAJ.	EMPRESAS	OBSERV.	SITUACIÓN A 25/02/11
COMERCIO DE ALIMENTACION	31/12/2010	1932	657	Se reinterpreto el IPC previsto a la baja. EL Incremento 2010 será el IPC real mas 1% Ya que se partió del 1% de incremento provisional	Pendiente de revisar el 2010. Se esta preparando la plataforma del próximo convenio
COMERCIO DE MATERIALES DE CONSTRUCCION	31/12/2010	745	392	Se reinterpreto el IPC previsto a la baja. EL Incremento 2010 será el IPC real mas 1% Ya que se partió del 1% de incremento provisional	Pendiente de revisar el 2010. Se esta preparando la plataforma del próximo convenio

Balance Negociación Colectiva 2010

COMERCIO DEL CALZADO	31/12/2010	1023	517	Se reinterpreto el IPC previsto a la baja. EL Incremento 2010 será el IPC real mas 1% Ya que se partió del 1% de incremento provisional	Pendiente de revisar el 2010. Se esta preparando la plataforma del próximo convenio
COMERCIO DEL METAL Y ELECTRICIDAD	31/12/2010	6500	1000	Bloqueado, lleva un año de retraso	El día 22/2/2011 se reúne para la negociación del convenio 2010 hasta 2012. El 2010 se ha incrementado el 1% provisional
COMERCIO DEL MUEBLE	31/12/2010	597	358	Se reinterpreto el IPC previsto a la baja. EL Incremento 2010 será el IPC real mas 1% Ya que se partió del 1% de incremento provisional	Pendiente de revisar el 2010. Se esta preparando la plataforma del próximo convenio
COMERCIO DEL PAPEL	31/12/2010	93	120	Firmado el 21/03/09 con una vigencia de tres años, finalizando en el 2010	Pendiente de revisar el 2010. Se esta preparando la plataforma del próximo convenio
COMERCIO TEXTIL	31/12/2010	1023	513	Se reinterpreto el IPC previsto a la baja. EL Incremento 2010 será el IPC real mas 1% Ya que se partió del 1% de incremento provisional	Pendiente de revisar el 2010. Se esta preparando la plataforma del próximo convenio
ACTIVIDADES COMERCIALES DIVERSA	2008 - 2010			Se reinterpreto el IPC previsto a la baja. EL Incremento 2010 será el IPC real mas 1% Ya que se partió del 1% de incremento provisional	Pendiente de revisar el 2010. Se esta preparando la plataforma del próximo convenio

MÁLAGA

DENOMINACIÓN	VIGENCIA	TRABAJ.	EMPRESAS	OBSERV.	SITUACIÓN A 25/02/11
COMERCIO GENERAL	01 /01 /2009 hasta 31/12 /2010	60000	35000	Se firma subida salarial 2009 con el 3% Prorrogado un años más con el IPC real	Pendiente revisar 2010 con el 2,5% desde enero. Para 2011 hay que negociar

SEVILLA

DENOMINACIÓN	VIGENCIA	TRABAJ.	EMPRESAS	OBSERV.	SITUACIÓN A 25/02/11
ALMACENISTAS DE HIERROS, TUBERIAS, ACEROS Y MATERIALES NO FERREO	31/12/2008	420	45	Tras un SERCLA se resolvió las tablas de 2008. Desde 2009 esta bloqueado	
ALMACENISTAS Y DETALLISTAS DE ALIMENTACION	1/02/2008 hasta 31/01/2012	14355	1815	Se firmó en febrero de 2009. Las tablas se actualizan a años vencidos. Incrementos: 2009, IPC real menos 0,5%. 2010, IPC real. 2011, 5% mas un Euro por día trabajado al plus de transporte con revisión si se supera el 3%	Los empresarios no quieren cumplir lo pactado para 2011, y proponen renegociar el incremento
COMERCIO DE ABONOS Y SEMILLA DE SEVILLA	12/2005			No hay patronal. No se está denunciando y se está prorrogando con el IPC real; pero no se actualizan las tablas	
COMERCIO AL DETALL, MUEBLES, ANTIGUEDADES, OBJETOS DE ARTE, JOYERIAS, RELOJERIAS, FERRETERIAS, ARMERIAS, DEPORTES, BAZARES, RECUERDOS, PLASTICOS, BISUTERIAS, CUADROS, VIDRIOS, CERÁMICA, TEXTIL, MERCERIAS, MATERIALES CONSTRUCCION, SANEAMIENTOS, PIEL(APROCOM)	01/01/2007 hasta 31/12/2010	14125	3700	2007 incremento del 4,2%, 2008 IPC real mas 0,5%, partiendo del IIPC previsto mas 0,5% A/C. 2009 y 2010 IPC real más 1,5% partiendo del IPC previsto más 1,5% A/C	

Balance Negociación Colectiva 2010

COMERCIO DE MAQUINARIA INDUSTRIAL, AGRICOLA, MATERIAL ELECTRICO, APARATOS ELECTRODOMESTICOS...	01/01/2008 hasta 31/12/2011	6700	1500	Los sindicatos han acordado no firmar las tablas provisionales, para firmar las definitiva cuando conozca el IPC real de 2010 ,que tendrá un incremento del IPC real mas 0,50% , igual incremento será en 2011	
COMERCIO DE OPTICA	31/12/2006	4400	200	No hay patronal. No se está denunciando y se está prorrogando con el IC real: pero no se actualizan las tablas	
COMERCIO DE AUTO-MÓVIL, MOTOCICLETA, BICICLETA Y ACCESORIOS	31/12/2009	300	1200	Con muchas dificultades tras un SERCLA se reviso las tablas de 2008 y 2009. Bloqueado 2010	

HOSTELERÍA

CIUDAD	VIGENCIA	TRABAJ.	EMPRESAS	OBSERV.	SITUACIÓN A 25/02/11
ALMERÍA	2010	15775		Incremento 0,8% con revisión hasta el 2% sin efectos retroactivo	Pendiente revisión 2010
CÓRDOBA	2008- 2010 Se prorroga 2011	6775		Los incrementos han garantizado el IPC real de cada año mas 025%,050%, y 075%. La regularización, consolida tabla en 2010. En 2011, por falta de denuncia se incrementara el IPC real al final de año con efecto retroactivo	2010 actualizado los salarios en un 1,95% con efecto retroactivo. Pendiente reunión para 2011
CÁDIZ	2010-2012	27000	7000	2010 incremento salarial provisional 0,80%, para el 2011 tendrá un incremento provisional en el IPC habido al 31 de Diciembre de 2010. Para el 2012 incremento provisional al 31 de Diciembre de 2011 (cláusula de revisión para los tres años de vigencia, en el exceso del incremento inicial IPC real, con carácter retroactivo).	Revisión 2010 realizada en el 2,2% con efecto retroactivo. Incremento provisional 2011,realizada con el 3%, con revisión al IPC real sobre el exceso

GRANADA	2009 -2011	11350		Tras una convocatoria de huelga se llegó a acuerdo en el SERCLA.2009-1%,10 y 11 IPC real más 0,25%...	Revisión 2010 realizada en el 2,2% con efecto retroactivo. Para el incremento de 2011 se reunieron el 23/2/2011 y los empresarios se niegan a cumplir lo firmado
HUELVA	2009	7625		Conflicto colectivo con sentencia en contra en primera instancia. La UGT no acepto realizar medidas de presión propuesta por CCOO. Sigue bloqueado	Bloqueada las negociaciones. la asamblea de delegados de ccoo ha acordado movilizaciones
MÁLAGA	2011	52025	7000	El 2009 se incrementa el 3%. 2010 y 2011 IPC real y IPC real más el 0,25%.Se lleo a acuerdo previo huelga	Revisión 2010 2,2% desde enero, y para el 2011 el incremento será 3,25%.Reunión 25/2/2011.Empresa se niegan a cumplir lo pactado
JAÉN	2010	7025		2010 no se ha revisado. Pendiente celebrar un SERCLA	En el SERCLA se consolida el 2% para el 2009, para 2010 se incrementa el 3,75%. Pendiente negociar el próximo convenio
SEVILLA	2010 - 2012	28000		Se llega acuerdo del nuevo convenio pendiente de aplicar la revisión 08,09 ganada en sentencia 1º instancia	La revisión de 2010 realizada con el 2%. Para 2011 se incrementa 1,5% A/C

ARAGÓN

Tras confirmarse el ciclo de crisis y debiéndose abordar la negociación de los distintos convenios Provinciales, hemos tenido especialmente problemas a la hora de incidir en los incrementos salariales, y no tanto en la aplicación de las distintas cláusulas de revisión; llegando a firmar los convenios que se detallan más adelante con su parte de avance de los denominados aspectos sociales. Por otro lado hay que subrayar que el inicio de la negociación fue especialmente dura ante la intransigencia empresarial, llegándose a tensar hasta el punto de visualizarse rupturas en las mesas. Sorprendentemente, sobre

el mes de Junio, la actitud de las Patronales cambió y facilitó el acercamiento de posturas culminándose en la firmas de los convenios que se detallan a continuación.

ZARAGOZA

Convenio colectivo de comercio de juguetes, artículos de deporte, instrumentos musicales, discos y bazares

Tras varias reuniones de negociación del Convenio Colectivo de Comercio de Juguetes, Artículos de Deporte, Instrumentos Musicales, Discos y Bazares, el pasado mes de junio alcanzamos un acuerdo, para la firma de un nuevo convenio para los años 2010 y 2011, la situación de crisis ha marcado el proceso de negociación, pero el resultado ha sido valorado positivamente tanto por los asesores de CCOO, como por las delegadas asistentes a la negociación también en representación de CCOO, se asegura el poder adquisitivo de los salarios, se reduce jornada y se introducen mejoras en otros aspectos que valorados conjuntamente debemos entender como un avance, sobre todo teniendo en cuenta la situación y las dificultades para negociar.

En materia salarial se suben un 1% los salarios del 2010 y para el año 2011 el incremento será el resultante de aplicar el IPC real del año 2010, si este supera el 1,25%, de no ser así, se aplicará un incremento del 1,25%. En el caso de que el IPC real del año 2010 y 2011 supere la subida inicial pactada se practicará una revisión salarial en el diferencial resultante, con efectos de enero de cada uno de los años.

Se reduce la jornada laboral anual y se establecen dos días de asuntos propios.

Las personas trabajadoras del sector podrán escoger los horarios cuando reduzcan su jornada por guarda legal. Asimismo quien tengan a su cargo hijos o cónyuges minusválidos, tendrán derecho preferente para la elección de horario de trabajo, descanso semanal, y vacaciones.

Comercio metal

Se establece un incremento salarial para cada año del 0,80%, para los años 2010 y 2011 y en el caso de que el IPC real de cada año supere el 0,8% se revisarán con efectos retroactivos.

Se establece que los festivos anuales que coincidan con vacaciones se deberán de disfrutar en otra fecha, salvo que el disfrute de los mismos se encuentre incluido en el cuadrante de vacaciones y calendario laboral.

En materia de seguridad y salud sobre la facultad que se establece en el artículo 2.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para que en la negociación colectiva se establezca prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas, siendo éstas consideradas normas sobre prevención de riesgos laborales, se establecen los criterios de aplicación en el sector de comercio metal de la provincia de Zaragoza.

Comercio de ópticas

El pasado mes de junio alcanzamos un acuerdo, para la firma de un nuevo convenio para los años 2010 y 2011, la situación de crisis ha marcado el proceso de negociación, pero el resultado ha sido valorado positivamente tanto por los asesores de CCOO, como por las delegadas asistentes a la negociación también en representación de CCOO, se asegura el poder adquisitivo de los salarios, y se introducen mejoras en otros aspectos que valorados conjuntamente debemos entender como un avance, sobre todo teniendo en cuenta la situación y las dificultades para negociar.

Se acuerda un incremento salarial de un 1% para el 2010 en salario base y en el año 2011 el IPC real del año 2010. Se establece cláusula de revisión salarial hasta el IPC real para cada uno de los años.

Se establece que los festivos anuales que coincidan con vacaciones se deberán de disfrutar en otra fecha, salvo que el disfrute de los mismos se encuentre incluido en el cuadrante de vacaciones y calendario laboral.

Las personas trabajadoras del sector podrán escoger los horarios cuando reduzcan su jornada por guarda legal. Asimismo quien tengan a su cargo hijos o cónyuges minusválidos, tendrán derecho preferente para la elección de horario de trabajo, descanso semanal, y vacaciones

Se establece un permiso no retribuido, de hasta tres semanas de duración en caso de enfermedad grave que requiera el cuidado de otra persona, hospitalización o fallecimiento, de cónyuges, hijos o padres.

En materia de formación se recoge el derecho a que se le adapte su horario de trabajo, cuando vaya a realizar algún curso de formación que esté relacionado con su actividad profesional, es decir con comercio de óptica, o cursos de carácter transversal e igualmente de aplicación al puesto de trabajo, si el horario del mismo no es compatible con el horario laboral y siempre que no exista en ese momento, oferta de curso igual, que permita su realización fuera del horario laboral del trabajador/a.

Comercio del calzado

El pasado mes de junio alcanzamos un acuerdo, para la firma de un nuevo convenio para los años 2010 a 2012, la situación de crisis ha marcado el proceso de negociación, pero el resultado ha sido valorado positivamente ya que se asegura el poder adquisitivo de los salarios, y se introducen mejoras en otros aspectos que valorados conjuntamente debemos entender como un avance, sobre todo teniendo en cuenta la situación y las dificultades para negociar.

Se establece un incremento salarial para el año 2010, de un 1%, salvo para el Complemento ad personam de antigüedad que se revalorizará con el IPC real del año 2009 (0,8%).

Para el año 2011, incremento de IPC real del año 2010, así mismo, para el Complemento ad personam de antigüedad que se revalorizará con el IPC real del año 2010.

Para el año 2012, incremento de IPC real del año 2011, así mismo, para el Complemento ad personam de antigüedad que se revalorizará con el IPC real del año 2011.

Los atrasos del año 2010 se regularizan dentro del mes siguiente a la publicación del presente convenio.

Se establece la cláusula de revisión salarial para cada uno de los años que garantiza el poder adquisitivo.

Se reduce la jornada laboral y se establece un día por asuntos propios. Se amplian las licencias retribuidas.

Las personas trabajadoras del sector podrán escoger los horarios cuando reduzcan su jornada por guarda legal. Asimismo quien tengan a su cargo hijos o cónyuges minusválidos, tendrán derecho preferente para la elección de horario de trabajo, descanso semanal, y vacaciones

HUESCA

Comercio de la provincia

El incremento salarial para el año 2010 será el IPC real del 2009 (0,80%), para el 2011, el IPC real del año 2010, para 2012 el IPC real del año 2011. Para el año 2012, se establece una revisión salarial, con efectos retroactivos a 1 de enero de 2012, del exceso que se pudiera producir en relación al IPC real del año 2012, sobre el IPC real del año 2011.

Así mismo se han introducido textos en materia de Licencias no retribuidas, Excedencia Voluntaria, Guarda Legal, Salud Laboral y Horas Sindicales

ASTURIAS

Convenio colectivo de Recambios, Componentes y Accesorios del Automóvil,

Convenio bloqueado ya que la patronal está negada a negociar, escudándose en la crisis y si no se reestructura la categoría de dependiente para que sea chico para todo.

La presión que podemos hacer en el sector es más bien escasa debido a la poca implicación de los propios trabajadores.

CANARIAS

La Negociación Colectiva del año 2010 en la Comunidad Autónoma Canaria, se produce con dureza debido a la intransigencia demostrada de la Patronal bloqueando algunos convenios, tales como:

En la provincia de Las Palmas: Los convenios de PYMES, Ferreterías, Automóviles y Mueble.

Del mismo modo en la provincia de Santa Cruz de Tenerife, se ha visto bloqueado a negociación el convenio del Mueble. Intentando, ante esto, realizar la correspondiente extensión, si no se llega a llevar a cabo su negociación.

En resumen, asumimos nuestra responsabilidad de la negociación colectiva en la Comunidad Canaria, tanto en el Sector del Comercio como en el de Hostelería, por el apoyo recibido de todos los trabajadores y trabajadoras, ostentando la mayoría en cada uno de los Convenios existentes.

Queremos seguir recordando que con la Negociación Colectiva pretendemos una negociación continuada, es decir, que la negociación se mantenga viva y que la acción sindical sea continuada en las empresas, esto es así, por una parte desde las Comisiones Paritarias y por otra de las Comisiones de Igualdad y Salud Laboral, puestas en marcha desde el año 2009 en casi la totalidad de los Convenios.

No debemos olvidarnos del peligro que supondría la disgregación de los convenios al establecer negociaciones internas.

Hemos conseguido mantener el control sobre la contratación y subcontratación dentro de las empresas con la negociación colectiva, estableciendo controles, a través de la negociación, para intentar frenar la competencia desleal que éstas ocasionan. Dentro de un mismo marco o sector podemos encontrar empresas tan dispares que ejercitan competencia desleal entre unas y otras, ejemplo claro son las colectividades y concretamente en los colegios, si no estuviese regulado y recogido en los dos Convenios Provinciales negociados serían empresas que por un lado generarían empleo en su marco concreto, pero provocarían la pérdida de muchos más en otros establecimientos, todo ello dentro del mismo sector, en este caso, el de hostelería.

No podemos olvidarnos de la Acción Sindical desarrollada en las Comisiones y Observatorio de Comercio Insulares en las que, la presencia de esta Federación Canaria, con un mensaje claro en todas y cada una de las Islas reclamando la estabilidad en el empleo y dejando nuestros criterios favorable o desfavorable en aquellas grandes superficies que siguen instalándose con un mercado devorador sin estabilidad laboral, ante la pequeña y mediana empresa.

La situación de la negociación colectiva en la comunidad Autónoma Canaria, concretamente en nuestros sectores del Comercio y la Hostelería, especificando los aspectos más relevantes de la negociación colectiva, son:

SECTOR COMERCIO

Total Convenios: 13

Convenios Sectoriales: 10

Convenios de Empresa: 3

Pactos Salariales: No se conocen.

SECTOR HOSTELERÍA

Total Convenios: 10

Convenios Sectoriales: 2

Convenios de Empresa: 4 + 4 Casinos

Pactos Salariales: 123 (111 TFE – 12 G.C.)

LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

COMERCIO

Pequeña y media empresa: PYME

Mayoristas de Alimentación. Distribución Alimentaria no especializada. Minoristas Alimentación. Supermercados. Piel, Cuero y Calzado. Textil. Bazares de Comercio Múltiple. Librerías y Papelerías. Ópticas. Pescaderías.

Finalizó su vigencia en el año 2009. Después de haber constituido la mesa negociadora para la negociación del convenio de 2010, y teniendo como objetivo iniciar esta negociación durante el año 2010 aún se continúa negociando, sin haber obtenido resultados.

La intención que posiblemente sala adelante es establecer la subida salarial correspondiente al año 2010 con el 0.8% sobre al 2009 y el objetivo de realizar las tablas para 2011 continuando la negociación del texto.

Cabe destacar el Conflicto Colectivo presentado, del cual estamos a la espera de sentencia, referente al descanso entre jornadas.

Ferreterías

Comercio de ferreterías, efectos navales, materiales eléctricos, electrodomésticos, armería, deportes y juguetería, muebles metálicos y otros de la actividad comercial del metal.

Finalizó su vigencia en el año 2009. Comunicada convocatoria para constituir la Mesa de Negociación. En el año 2010, está bloqueada y sin subida salarial negociada.

Automóvil

Importadores y vendedores de automóviles, camiones, motocicletas y sus accesorios, motocicletas y sus accesorios, maquinaria industrial, agrícola, de oficina y de uso doméstico, actividad informática y telecomunicaciones, así como almacenaje para venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización en todas las actividades de este convenio.

Finalizó su vigencia en el año 2009. Comunicada convocatoria para constituir la Mesa de Negociación. En el año 2010, está bloqueada y sin subida salarial negociada.

En el apartado sindical señala la figura del delegado sindical en empresas de más 150 trabajadores.

Mueble

Finalizó su vigencia en el año 2000. Continuamos con el interés de negociación, si al parecer se forma una Patronal al respecto. Si no es así, intentaremos la extensión o su integración en el Convenio de la Pequeña y Mediana Empresa, (PYME) de la Provincia diferenciando las tablas salariales.

HOSTELERÍA

Hostelería

Aunque este convenio no se ha negociado en el año 2010, hay que destacar la actividad de la comisión paritaria debido a los descuelgues por parte de algunas empresas, estableciéndose acuerdos de descuelgue en algunos casos, en otros diferenciando un IPC menor y por último, en el resto de casos, finalizando en el Juzgado por no llegar a acuerdos en el descuelgue.

En el 2010, se han pretendido descolgar de la subida salarial unas quince (15) empresas, realizándose con acuerdo siete (7).

La subida salarial para los años 2010 y 2011 es el IPC previsto mas 0,5 con tope del 3.5%.

Pactos salariales en la provincia de Las palmas de Gran Canaria

Para el año 2010 han sido prorrogados todos los pactos salariales, con la subida salarial porcentual que establece el Convenio Colectivo de Las Palmas de Gran Canaria.

Existen en la hostelería de la Provincia de las Palmas 12 pactos salariales: Gran Canaria: 2; Lanzarote: 5 ; Fuerteventura 6.

En la Provincia de Las Palmas, los Pactos Salariales o Acuerdos de Empresa, son fruto de las negociaciones, transmitidas por las cadenas hoteleras desde otros centros de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife

SANTA CRUZ DE TENERIFE

COMERCIO

Automóvil

Comercio automóviles, accesorios y recambios.

Vigencia de un año, hasta el 31 de diciembre del 2010. Se establece una subida del IPC año anterior (0,8% sobre las tablas del año 2009).

En los términos sociales del convenio se estableció una prórroga del texto anterior, del 2009.

Bazares

Convenio con una vigencia de dos años.

Se estableció la subida del 0,8% sobre las tablas del 2009 y para el año 2011 el resultado del IPC del año 2010, si no fuese superior al 2,5%. Si el IPC fuese superior al 2,5%, las partes se reunirán para negociar la subida a aplicar.

Señalar que dicho convenio aún no ha sido publicado porque, por un lado, se firmó a finales del año 2010 y por otro lado, estamos adaptando algunos requerimientos de la Dirección General de Trabajo los cuales tenemos que firmar nuevamente con la Patronal.

Mueble

Vencido desde el 31 de diciembre de 2002, aún sin negociar, se ha venido prorrogando por no haber una patronal que represente a todo el Sector, existiendo un empresario representativo que no ha querido, en combinación con Comisiones Obreras, iniciar la negociación de éste convenio, siendo nuestro propósito establecer la extensión del mismo.

Textil, piel y calzado

Convenio con una vigencia de dos años, finaliza el 31 de diciembre 2011.

Se estableció la subida del 0,8% sobre las tablas del 2009 y para el año 2011 el resultado del IPC del año 2010, si no fuese superior al 2,5%. Si el IPC fuese superior al 2,5%, las partes se reunirán para negociar la subida a aplicar. Hay que resaltar que se diferencian dos tablas salariales, una por el comercio textil y otra por el calzado y piel.

Señalar que dicho convenio aún no ha sido publicado porque, por un lado, se firmó a finales del año 2010 y por otro lado, estamos adaptando algunos requerimientos de la Dirección General de Trabajo los cuales tenemos que firmar nuevamente con la Patronal.

Pactos salariales

Los pactos salariales continúan vigentes en Santa Cruz de Tenerife, con el incremento salarial porcentual que se establece en el Convenio Colectivo. En la vigencia de este Convenio, 2009-2010, se automatiza la subida salarial porcentual y por tanto todos los pactos salariales señalados se han prorrogados e incrementados en el año 2010 en un 0,8%, IPC a 31 de diciembre de 2009.

Estos acuerdos que realizan los Representantes de los Trabajadores se refieren a la sustitución del porcentaje de servicio contemplado en el art. 32.2 del Convenio Provincial de Hostelería.

Existen en la Provincia de Santa Cruz de Tenerife: 111 pactos salariales: La Gomera: 3, La Palma: 3, Tenerife 105:(Zona Sur: 81, Zona Norte: 20 y Zona S/C: 4)

En la provincia de Santa Cruz de Tenerife los Pactos Salariales son de obligado cumplimiento a través el Convenio Provincial que establece y mantiene viva aún, la antigua distribución del Porcentaje de Servicio, tal y como establecía la antigua Ordenanza Laboral de Hostelería. La salarial para el año 2010, de estos Pactos, ya viene concedida en el porcentaje que establece el propio convenio del Sector.

CONVENIOS DE EMPRESA

COMERCIO

Terminales Canarios: Convenio de tipo Regional, con ambigüedad representativa. Actualmente está prorrogado anualmente en todo su contenido.

Grupo Rahn: Convenio Regional bloqueado en la negociación donde CCOO no tiene representación sindical, pero si afiliados.

Canariensis: Convenio Regional del Comercio de los Aeropuertos, con vigencia hasta 31/12/2010, prorrogado por este año, estableciéndose una subida salarial del 0,8% en las cuantías económicas señaladas para el 2009.

HOSTELERÍA

Vanyeras3: Vigencia 2008-2013. Continúa en vigor aún cuando la empresa ha sido subrogada. Se establecen como subidas salariales para el año 2010, el porcentaje establecido en el Convenio Provincial de Las Palmas más 1 punto. Para el 2011 el porcentaje establecido en el mismo convenio más 1.5 puntos. Para el 2012 lo establecido en el Convenio de Las Palmas más 2 puntos y finalmente para 2010, el porcentaje de Hostelería de Las Palmas más un 3 puntos.

Hoteles Escuela de Canarias, S.A. (Hecansa): Convenio Regional para los hoteles o centros de enseñanza turística. Empresa Regentada por la Consejería del Gobierno de Canarias, encontrándose el Convenio en situación de prórroga con todas sus condiciones y subidas salariales correspondientes, según los Presupuesto de la Comunidad Autónoma Canaria.

Limpiezas y Mantenimientos, S.L. (Limpalma, s.l.): Empresa que presta servicios de restauración y Hospedaje en el Roque de Los Muchachos, Isla de La Palma. La vigencia

de su convenio es de carácter indefinido y las subidas salariales se establecen anualmente según se establezca en el Convenio Provincial de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife.

Select Service Partner, S.L. (SSP): Presta servicio de hostelería en los bares y restaurantes del Aeropuerto Tenerife Sur. La vigencia de este convenio está prorrogada desde el año 2009 y con una subida salarial igual al IPC del año anterior.

Gestión Golf del Sur S.A.: Este convenio finalizó su vigencia el 31 de diciembre de 2009, con prórroga automática cada año. La subida salarial se establece igual al IPC del año anterior, con cláusula de revisión salarial de diferencia según IPC al final de cada año.

Golf Gomera: Ubicado en la isla de La Gomera, es una empresa de Fred Olsen, S.A., con vigencia de Convenio hasta 31 de diciembre de 2011 y una subida salarial del IPC de cada año anterior más el 0.5%.

JUEGO

En Canarias existen cuatro convenios o acuerdos de casinos, dos en las Palmas y dos en Tenerife.

CASINO PLAYA LAS AMERICAS (Tenerife): Vigencia desde 2008 hasta 2011. Subida salarial de un porcentaje mínimo del 2.5% y si el IPC es superior se aplicará el establecido para dicho Índice de Precios al Consumo.

CASINO TAORO (Tenerife): Vigencia de 2007 a 2010. Subida salarial para el 2010 según el IPC del año 2009.

GRAN CASINO MELONERAS (Gran Canaria): Vigencia hasta el 31 de marzo de 2011 con una subida salarial para el 2010 del IPC del año 2009 más el 0.5% y para la vigencia del 2011, el porcentaje de IPC del año 2010 más el 0.5%.

OASIS GRAN CASINO (Lanzarote): Finalizada su vigencia en el año 2009, está prorrogado con un aumento salarial igual al IPC del año anterior.

CANTABRIA

La negociación colectiva de Cantabria en el año 2010 no avicinaba un buen futuro, después del lastre acumulado por la crisis. Comenzábamos el año con dos mesas negociadoras del año 2009 aun abiertas, Convenio Comercio Textil y Convenio del Comercio de La Piel Cuero Y Calzado y sin firmar las tablas salariales de Hostelería y de Bingos, esperando una sentencia del Tribunal supremo que recibimos favorablemente en el mes de septiembre.

Para el año 2010 nos hemos centrado en una Negociación Colectiva de mínimos, para intentar salvar conceptos básicos como la subida salarial (incrementos de IPC Real con cláusula de revisión) y la distribución de la jornada sin tener que perder otros derechos, esto nos ha llevado a poder cerrar la mayoría de las mesas que teníamos abiertas, que-

dando únicamente por cerrar el Convenio de Bingos, el que vemos con mucha dificultad, ya que es un sector que esta atrayendo una racha muy negativa.

Convenio del comercio de la piel, cuero y calzado

Se firmó en el último trimestre del año por parte de CCOO y UGT y la Asociación del Mueble y la Madera (ACEMM). Había finalizado en 2008 y se ha firmado para el 2009-2012.

Convenio del comercio de materiales de construcción

Se firmó el Convenio de Marzo de 2010 a Marzo de 2011, lo han firmado UGT y la Patronal del Sector.

Convenio de bingos

Después de las reuniones y negociaciones realizadas en el 2010, a la fecha de Marzo de este año, hemos suspendido la negociación del Convenio, al estar las posturas totalmente enfrentadas. El convenio finalizó su vigencia en el año 2009

Convenio del comercio del textil

Se ha firmado en Convenio por parte de UGT después de 2 años de negociación. Nosotros no lo hemos firmado al no estar de acuerdo con el incremento salarial por debajo del IPC real, situación nunca ocurrida en el Comercio en Cantabria.

Negocian la Asociación de Textil de Cantabria y CCOO y UGT y finalizó su vigencia en el 2008 y este nuevo Convenio será para el periodo 2009-2011.

Convenio del comercio de detallistas de alimentación

Se ha firmado a primeros de año tras todo el 2010 negociando.

Lo han firmado UNIPYME, ACODA y COERCAN (empresarios) y CCOO, UGT y USO.

Había finalizado el Convenio en el 2009 y se afirmó para los años 2010-2012.

Tablas salariales firmadas

- Hostelería para el 2009 y 2010.
- Bingos para el 2009.
- Frutas y Verduras 2010.
- Comercio del Metal 2010.
- Comercio del Mueble y la Madera 2010.
- Piel, Cuero y Calzado 2009-2010.

CATALUNYA

Convenio colectivo de trabajo del comercio del mueble

Convenio que venció su vigencia en 2009, se ha negociado por tres años (2010-2012). CCOO ostentamos el 44,44% de la representación.

Se ha pactado un incremento salarial para el año 2010: 1,5%, para el año 2011 el IPC real del año anterior y para el año 2012 el IPC real del año anterior.

Asi mismo se ha establecido incrementos lineales para el personal mercantil que no cobra comisiones por venta:

Encargado: 124.21 euros mensuales.

Vendedor de 1ª: 39.40 euros mensuales.

Vendedor de 2ª: 54.70 euros mensuales.

Convenio colectivo de Comercio para empresas y subsectores sin convenio de aplicación

Convenio pendiente de acuerdo. El motivo principal es los bajos salarios recogidos en la tabla salarial que hace que sea muy difícil dicho acuerdo.

BARCELONA

Comercio de fotografía

Convenio pendiente de acuerdo. El principal problema para alcanzar un acuerdo es la pretensión de la patronal de revisar a la baja la tabla salarial debido a que los incrementos a cuenta han sido superiores al IPC real.

Convenio colectivo de comercio de materiales de la construcción

Convenio pendiente de acuerdo. El principal problema es que la patronal no quiere asumir la cláusula de revisión salarial.

TARRAGONA

Convenio colectivo de comercio del metal

Convenio que venció su vigencia en 2009, se ha negociado por un año (2010). CCOO ostentamos el 45,56% de la representación.

Se ha pactado un incremento salarial para el año 2010: 1,5%.

Convenio colectivo de comercio de materiales de la construcción.

Convenio que venció su vigencia en 2009, se ha negociado por dos años (2010-2011).

Se ha pactado un incremento salarial para el año 2010 y 2011 del 1,8% con cláusula de revisión al IPC real de Tarragona.

Convenio colectivo del Mercat del Camp de Reus i Tarragona

Convenio negociado en solitario por CCOO, se encuentra pendiente de acuerdo. El motivo principal es que la patronal está a la espera de los resultados de la reforma laboral. Se está insistiendo para reanudar las negociaciones.

CASTILLA LA MANCHA

De los siete convenios a negociar este año 2010 en Castilla-la Mancha, se encuentran abiertas las mesas de cuatro convenios provinciales, quedando pendiente de constituir la mesa del Convenio Provincial de Hostelería de Toledo (la plataforma se la presentamos a la patronal, pero estamos pendientes de acordar fecha).

El Convenio provincial de Hostelería de Albacete, el pasado 5 de marzo de 2010, se firmó, con una vigencia de un año (2010), y un incremento moderado de un I.P.C. real del año 2010, entregando un adelanto de un 0.5% a los trabajadores y trabajadoras. Aparte acordamos un incremento fijo de 5.98 euros para el plus de prolongación de jornada. (En este convenio, y con esta patronal, la problemática era cerrar las tablas del año 2008 y 2009 debido al famoso incremento “a cuenta”).

El convenio de Comercio provincial para Albacete se constituyó la mesa el pasado jueves 6 de mayo, el día 12 de noviembre mantuvimos reunión la mesa negociadora con la patronal, ésta nos propone una vigencia de dos años, 2010-2011, para este año incremento salarial 0%, y para el año 2011 un incremento del 1% lineal sin revisión, argumentando que el ANC 2010-2012 ya no tiene validez. A tal propuesta inaceptable por nuestra parte, contestamos con un encierro en la Sede de la Patronal el pasado martes 16 de noviembre. Un encierro que duró 24 horas. En este convenio la negociación se encuentra bloqueada.

Los Convenios Provinciales de Comercio General y Textil para Ciudad Real, se negocian a la par. (fecha constitución Convenio Provincial Comercio Textil: 23 de marzo de 2010. fecha constitución Comercio General: 22 de marzo de 2010). En la mesa del convenio de Comercio en General la negociación se encuentra bastante enquistada. La patronal pretende para este año suprimir el 100% de las retribuciones en caso de Incapacidad Temporal. Esta patronal no reconoce ningún acuerdo firmado en Castilla-la Mancha por CEOE y sindicatos, como el Acuerdo Interprofesional en materia de seguridad y salud laboral, ANC 2010-2012, entre otros. Próxima reunión pendiente, el día 9 de diciembre.

El pasado 16 de julio conseguimos acercar posturas y procedimos a la firma del convenio provincial de Comercio Textil para Ciudad Real. Se acuerda una vigencia de dos años (2010-2011), donde para el año 2010 el incremento salarial ha sido de un 1.5% (en el caso de que el IPC real para año 2010, excediese el 1.5%, la diferencia se incrementaría en las tablas para el año 2011, pero sin efectos retroactivos). Y para el 2011 se pacta el IPC real del año 2010 mas 0.5 % (para este año en el caso de que el IPC real del año 2011 resultase superior al incremento pactado, se complementará hasta dicha diferencia, y con carácter retroactivo desde el 1 enero de 2010).

En Cuenca tenemos bloqueada la negociación del Convenio provincial de Comercio, debido a una sentencia que en un principio nos daba la razón. El año pasado nos encontramos con un IPC. real del año 2008 (1.4%), ante una subida provisional pactada en este convenio para el 2008 y 2009 del IPC. previsto mas dos puntos. El problema se nos presenta cuando la patronal nos dice que tenemos que revisar las tablas a la baja, y a la vez aplicar la subida pactada para el año 2009 y, es cierto que la cláusula de revisión de este convenio dice que se revisarán las tablas provisionales, si el IPC. real excediese o no alcanzase tal previsión (hablamos del 2%). En lugar de aplicar la revisión a las tablas del 2008, junto con la patronal, firmamos las tablas provisionales del 2009, aplicándole a éstas tal revisión a la baja. Tras ser publicadas las tablas salariales, la patronal reculó pidiéndonos que las rectificáramos, en lo que no estábamos de acuerdo la parte social. Al final nos dan la razón los tribunales, pero la patronal la recurrió. Y en el mes de septiembre se ha dictado sentencia firme, afirmando que las tablas del año 2009 hay que revisarlas a la baja un 1.2 %.

En la última reunión celebrada el pasado martes 23 de noviembre, la propuesta de esta patronal es vigencia para tres años, 0% para los años 2010, 2011, y para el 2012 un 1% lineal sin revisión. Evidentemente, tanto CCOO como UGT, hemos rechazado tal propuesta, amenazando con posibles movilizaciones. La próxima reunión será el 14 de diciembre.

El convenio de Hostelería de Cuenca, se constituyó la mesa el pasado 28 de abril, para este año la patronal, pretende recortar derechos de este convenio, congelando el complemento de antigüedad y recortando el 100 % en caso de I.T. En la última reunión nos presentaron una contra plataforma, con la intención de modificar todo el articulado del texto del convenio. Hemos acordarnos citarnos el próximo 14 de diciembre para reanudar las negociaciones.

Por lo tanto nos encontramos un escenario duro y retorcido para la Negociación Colectiva este año 2010 y también para el 2011, teniendo en cuenta que, el 31 de diciembre de 2010, finalizan su vigencia todos los convenios provinciales, a excepción del convenio de Textil de Ciudad Real.

CUATRO MESAS ABIERTAS:

COMERCIO GENERAL CIUDAD REAL.

COMERCIO GENERAL ALBACETE.

COMERCIO GENERAL CUENCA.

HOSTELERÍA CUENCA.

UNA MESA SIN CONSTITUIR:

HOSTELERÍA TOLEDO.

DOS CONVENIOS FIRMADOS EN EL AÑO 2010:

HOSTELERÍA ALBACETE.

COMERCIO TEXTIL CIUDAD REAL.

CONVENIOS CON VIGENCIA PLURIANUAL:

COMERCIO GENERAL GUADALAJARA (2008-2010)

HOSTELERÍA GUADALAJARA (2009-2010)

HOSTELERÍA CIUDAD REAL (2009-2010)

COMERCIO ALIMENTACIÓN TOLEDO (2009-2010)

COMERCIO GENERAL TOLEDO (2008-2010)

CASTILLA Y LEÓN

La aguda crisis económica y el volumen alcanzado en la destrucción de empleo, nos ha llevado a que la balanza de la correlación de fuerzas se incline de manera generalizada del lado de los empresarios, situación que han intentando aprovechar las Patronales, para eliminar derechos de los trabajadores y trabajadoras conquistados en anteriores procesos de negociación del convenio colectivo, así mismo, han planteado propuestas en materia salarial, que suponen pérdida de poder adquisitivo a través de la eliminación de las cláusulas de revisión salarial.

La inexistente capacidad de movilización, ha provocado que no se hayan renovado convenios colectivos que finalizaron su vigencia en 2008.

Como no podía ser de otra manera, las plataformas reivindicativas las elaboramos de acuerdo con los criterios de Negociación Colectiva, aunque el desarrollo de la negociación nos ha llevado a firmar en la mayoría de los convenios, acuerdos principalmente económicos.

Otra de las conclusiones de la Negociación Colectiva de 2010 en Castilla y León, es que de manera general hemos aguantado las envestidas de las Patronales para arrancar los derechos reconocidos en los convenios colectivos.

Un año más acordamos con la Federación Regional de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de la UGT unos criterios homogéneos para abordar la negociación colectiva de 2010, con el objetivo de que en el ámbito de la Comunidad Autónoma nos permitan homogeneizar los textos de los convenios colectivos en los sectores de Comercio y Hostelería, y nos facilite en primer lugar la unificación de convenios de comercio en una misma provincia.

En el ámbito de la Federación de Servicios Privados en el año 2010, teníamos que negociar la renovación de 13 convenios colectivos que finalizaron su vigencia el 31 de diciembre de 2011, que afectan a 14.986, trabajadores y trabajadoras, 11 de sector (14.851) y 2 de empresa (135).

Así mismo tenemos pendiente de renovación 4 convenios colectivos que finalizó su vigencia en 2008, que afectan a 3.722 Trabajadores y trabajadoras.

Convenio colectivo de medianas superficies de distribución de alimentación de la comunidad autónoma de Castilla y León

El día 26 de febrero se inicia la negociación del convenio colectivo y se establece el calendario de reuniones. En el mes de diciembre convocamos un SERLA (Servicio Regional de Relaciones Laborales) que podía dar lugar a convocatoria de huelga, concluyendo el procedimiento de conciliación-mediación sin acuerdo, por lo que procedimos a convocar una jornada de huelga para el día 23 de diciembre, y el día 20 llegamos a un acuerdo que fue ratificado en las diferentes asambleas.

En el desarrollo de la negociación las Patronales han mantenido hasta el final una batería de propuestas consistentes en la eliminación de derechos reconocidos en el convenio y conquistados en anteriores negociaciones como por ejemplo, eliminar los complementos que garantizan el 100% en los supuestos de IT, congelación de la antigüedad, etc., todo esto, a cambio de unos incrementos salariales que no garantizaban el poder adquisitivo de los salarios.

A partir del 12 de mayo, fecha en que el Gobierno aprueba el plan de ajuste, la Patronal califica de obsoleto el Acuerdo de Negociación Colectiva 2010-2012.

Se firma el convenio colectivo con una vigencia de tres años, hasta diciembre 2012, este convenio afecta a 5635 trabajadores y trabajadoras.

Se pacta un incremento salarial consistente en el IPC real del año anterior para cada uno de los años de vigencia del convenio. Se acuerda que durante la vigencia del convenio no será de aplicación la cláusula de revisión salarial.

Se convoca huelga el día 23 de diciembre.

Se realizaron asambleas en todas las provincias, entre los días 12 y 20 de diciembre.

Realizamos rueda de prensa el día 20 de diciembre.

Se llegó a un acuerdo el día 20 de diciembre por la tarde y se desconvoca la huelga.

ÁVILA

Convenio colectivo de hostelería

La negociación de este convenio colectivo comienza con un retraso considerable. La Mesa de Negociación se constituye en el mes de septiembre, alcanzando un acuerdo en el mes de octubre.

La Patronal desde la primera reunión manifestó que lo único que estaba dispuesta a negociar, era un incremento salarial simbólico (0,25%), eliminando la cláusula de revisión salarial del convenio colectivo, utilizando como argumentos, la crisis económica, el plan de ajuste del Gobierno y el incremento salarial del año 2009, que fue del 5%.

Se firma el convenio colectivo con una vigencia de un año, hasta diciembre 2010, este convenio afecta a 2470 trabajadores y trabajadoras

Se pacta un incremento salarial consistente en un 1%. La revisión salarial se aplicará en el exceso del IPC real sobre el 1%, con carácter retroactivo al 1 de enero de 2010.

BURGOS

Convenio colectivo del comercio del metal

Se constituye Mesa Negociadora con fecha 24 de marzo de 2010, y se presenta plataforma conjunta (de CCOO y UGT.); USO., en esta ocasión no va a participar en las Negociaciones, a pesar de que la representación de la patronal ha comunicado fecha de inicio de proceso.

Son cuatro reuniones las que se celebran, y sin acuerdo; aún dejando aspectos relevantes recogidos en la plataforma, la patronal se niega a asumir Acuerdo Nacional de Negociación Colectiva, sí en lo que se refiere a incrementos pero dejando completamente al margen revisión salarial, lo que supone pérdida de poder adquisitivo para los trabajadores del sector en el supuesto de que IPC reales resulten más altos que los incrementos pactados.

Finalmente CCOO toma la iniciativa y promueve un SERLA para desbloquear la negociación, llegando a un acuerdo.

Se firma el convenio colectivo con una vigencia de tres años, hasta diciembre 2012, este convenio afecta a 1030 trabajadores y trabajadoras

Se pacta un incremento salarial consistente en un 1% para 2010; 1,25% para 2011 y 1,75% para 2012. La revisión salarial se aplicará en caso de que el 80% del IPC real de 2011 y 2012 sea superior al 1,25% y 1,75% respectivamente, se efectuará una revisión salarial en el exceso de lo pactado.

LEÓN

Convenio colectivo de comercio de madera y mueble

Constitución Mesa Negociadora: 26 de Febrero de 2010.

Firma Convenio: 18 de Febrero de 2011.

La Patronal ha mantenido durante toda la Negociación una postura inamovible ofreciendo un incremento salarial del 0,20% para el 2010, 0,25% para el 2011 y 0,50% para el 2012, con cláusula de revisión para cada uno de los tres años de vigencia. No ha querido entrar a valorar ningún otro contenido de la plataforma reivindicativa y ha dilatando la negociación a la espera de la aprobación de la Reforma Laboral. Al final se ha podido negociar el incremento y el ascenso de categoría. También, como no, han hecho referencia a la situación económica actual, igual que en el resto de Convenios de comercio. Por último, sin haberse tratado en ningún momento de la Negociación, la Patronal modificó unilateralmente la redacción del artículo de la Cláusula de Descuelgue del Convenio, llegando finalmente a un acuerdo en su redacción.

Se firma el convenio colectivo con una vigencia de tres años, hasta diciembre 2012, este convenio afecta a 280 trabajadores y trabajadoras.

Se pacta un incremento salarial para 2.010 y 2011: 1% para cada uno de los años; Para 2012: 1,5%, en todos los conceptos económicos del convenio. La revisión salarial se aplicará en caso de que el IPC a 31 de diciembre de cada uno de los años, fuera superior al incremento pactado.

Convenio colectivo de comercio textil de León

Constitución Mesa Negociadora: 26 de Febrero de 2010.

Firma Convenio: 18 de Febrero de 2011.

La Patronal ha mantenido durante toda la Negociación una postura inamovible ofreciendo un incremento salarial del 0,25% con cláusula de revisión para cada uno de los dos años de vigencia. No ha querido entrar a valorar ningún otro contenido de la plataforma reivindicativa y ha dilatando la negociación a la espera de la aprobación de la Reforma Laboral. Al final se ha negociado el incremento salarial, reducción del periodo de disfrute de las vacaciones y el ascenso de categoría. También, como no, han hecho referencia a la situación económica actual, igual que en el resto de Convenios de comercio. Por último, sin haberse tratado en ningún momento de la Negociación, la Patronal modificó unilateralmente la redacción del artículo de la Cláusula de Descuelgue del Convenio, llegando finalmente a un acuerdo en su redacción.

Se firma el convenio colectivo con una vigencia de dos años, hasta diciembre 2011, este convenio afecta a 1500 trabajadores y trabajadoras

Se pacta un incremento salarial para 2.010 y 2011: 1% para cada uno de los años de vigencia del convenio en todos los conceptos económicos. La revisión salarial se aplica en caso de que el IPC a 31 de diciembre de cada uno de los años, fuera superior al incremento pactado.

Convenio colectivo de comercio piel

Constitución Mesa Negociadora: 26 de Febrero de 2010.

Firma Convenio: 18 de Febrero de 2011.

La Patronal ha mantenido durante toda la Negociación una postura inamovible ofreciendo un incremento salarial del 0,25% con cláusula de revisión para cada uno de los dos años de vigencia. No ha querido entrar a valorar ningún otro contenido de la plataforma reivindicativa y ha dilatando la negociación a la espera de la aprobación de la Reforma Laboral. Al final se ha negociado el incremento salarial, reducción del periodo de disfrute de las vacaciones y el ascenso de categoría. También, como no, han hecho referencia a la situación económica actual, igual que en el resto de Convenios de comercio. Por último, sin haberse tratado en ningún momento de la Negociación, la Patronal modificó

unilateralmente la redacción del artículo de la Cláusula de Descuelgue del Convenio, llegando finalmente a un acuerdo en su redacción.

Se firma el convenio colectivo con una vigencia de dos años, hasta diciembre 2011, este convenio afecta a 900 trabajadores y trabajadoras

Se pacta un incremento salarial para 2.010 y 2011: 1% para cada uno de los años de vigencia del convenio en todos los conceptos económicos. La revisión salarial se aplica en caso de que el IPC a 31 de diciembre de cada uno de los años, fuera superior al incremento pactado.

PALENCIA

Convenio colectivo de comercio en general

Tras constituir la mesa negociadora en el mes de marzo y fijar en calendario una reunión semanal, se alcanza acuerdo en el mes de junio, conscientes por nuestra parte de que no lo podíamos dilatar mucho.

La negociación se centró principalmente en la continuidad de la homologación de tablas salariales de los convenios unificados, siendo nuestro objetivo desde el inicio, que de esta tirada, al final de la vigencia, las diferencias salariales de las siete tablas se convirtieran en dos, es decir, que seis de las siete tablas culminasen la homologación y ya sólo quedasen diferencias con mueble.

Finalmente se pactó una subida lineal, a mayores del incremento general, para aquellas categorías que tienen que converger con la de otro subsector.

Conscientes de la situación actual, y no con pocos problemas, conseguimos mantener viva esta convergencia, a pesar de no alcanzar nuestro objetivo hasta más allá de la vigencia del convenio.

Se firma el convenio colectivo con una vigencia de cuatro años, hasta diciembre 2013, este convenio afecta a 2100 trabajadores y trabajadoras

Se pacta un incremento salarial para el año 2010: 1%; para el año 2011: IPC real de 2010 más 0,25%, para el año 2012: IPC real de 2011 más 0,35%, para el año 2013: IPC real del año 2012 más 0,50%.

Las tablas salariales se reducen a tres de las siete que existían, de manera que en una tabla quedan los subsectores de piel y textil, en otra los subsectores de alimentación, almacenes de pescado, droguería y general, y, por último, el subsector del mueble. Se pacta que cuando termine vigencia del presente convenio, las tablas salariales pasarán a ser dos: una para el subsector del mueble y otra en la que convergerán el resto de tablas.

La cláusula de revisión salarial para el año 2.010, desde el 1 % hasta el I.P.C. real a 31/12/10, con carácter retroactivo desde el 01/01/10; el resto de años de vigencia SE MANTIENE EL CONCEPTO, PERO CARECE DE OPERATIVIDAD.

Se establece que si a la finalización de la vigencia la suma de los I.P.C. reales de los años 2011, 2012 y 2013 fuera superior a la suma de los incrementos pactados para estos años, las tablas se actualizarán incrementándose en el porcentaje correspondiente al diferencial de las sumas indicadas, consolidándose su cuantía a efectos de los sucesivos incrementos salariales.

Convenio colectivo de comercio ganadería

A pesar de que la plataforma inicial contemplaba todas las cuestiones recogidas en nuestros criterios, lo cierto es que como en el resto de sectores, fruto de la situación actual, la negociación se centró desde la tercera reunión en el incremento salarial.

Aunque en estos momentos no nos habíamos planteado entrar a la consolidación de la antigüedad, éste era un objetivo de la patronal, y, tras el estudio de trabajadores/as afectados, decidimos que no fuera un determinante para la no firma.

La negociación se desarrolló de manera ágil por estrategia sindical para culminar con acuerdo en la sexta reunión.

Se firma el convenio colectivo con una vigencia de cuatro años, hasta diciembre 2013, este convenio afecta a 80 trabajadores y trabajadoras

Se pacta un incremento salarial para el año 2010, con efectos del 01/07/10; Para 2011, 2012 y 2013: IPC. real del año anterior más el 0,25 %. La revisión salarial se aplicará en caso de que el IPC a 31 de diciembre de 2010 fuera superior al incremento pactado operará la cláusula de revisión salarial con carácter retroactivo desde el 01/07/10. La cláusula de revisión salarial para los tres últimos años carecerá de operatividad.

Actualización salarial a la finalización de la vigencia, de manera que si la suma de los I.P.C's. reales de los tres últimos años es superior a la suma de los incrementos de éstos, operará una actualización a tablas del diferencial resultante.

SALAMANCA

Convenio colectivo de comercio ganadería

Desde el inicio de la negociación del convenio colectivo, las dos Asociaciones de Empresarios en el sector, manifestaron que sus pretensiones para la negociación del nuevo convenio, consistían en recuperar el 3,3% que habían ganado de poder adquisitivo los trabajadores y trabajadoras con el anterior convenio, eliminar definitivamente la cláusula de revisión salarial, eliminar los complementos que garantizan el 100% en los supuestos de incapacidad temporal y prorrogar el convenio sin negociar ningún otro punto de la plataforma de los trabajadores y trabajadoras.

Se firma el convenio colectivo con una vigencia de dos años, hasta diciembre 2011, este convenio afecta a 120 trabajadores y trabajadoras

Se pacta un incremento salarial del IPC real del año anterior, para cada uno de los dos años de duración del convenio. Existe cláusula de revisión salarial, pero se acuerda que la cláusula de revisión salarial no será de aplicación durante la vigencia del convenio colectivo.

Convenio colectivo del casino

Comenzamos la negociación del convenio antes de la finalización del anterior, en concreto el día 15 de diciembre de 2009, y finalizo el 24 de mayo de 2010.

La empresa manifiesta que el IPC ha sido inferior a los incrementos salariales pactados en el anterior convenio colectivo, y teniendo en cuenta la situación económica de la misma y en general, los trabajadores y trabajadoras tienen que devolver la diferencia. Solucionado este primer escollo, sin tener que regularizar los salarios como planteaba la empresa, se fue avanzando no sin problemas, hasta la consecución del acuerdo.

Se firma el convenio colectivo con una vigencia de tres años, hasta diciembre 2012, este convenio afecta a 55 trabajadores y trabajadoras

Se pacta un incremento salarial para el primer año 1,2%; para el segundo año IPC real año 2010 y para el tercero IPC real de 2011. Sin cláusula de revisión salarial.

Convenio colectivo de esgra asistencial, residencia Caja Duero de Salamanca

La Mesa Negociadora se constituyo el día 9 de febrero y se alcanzo un acuerdo el día 11 de marzo. La empresa adjudicataria del servicio es LIMCASA, y estuvo asesorada por la Patronal provincial de Salamanca CONFAES.

La pretensión de la Empresa desde un principio fue cambiar el criterio que se venia utilizando para determinar el incremento salarial.

La mesa se ha constituido con tres delegados de CCOO por la parte de FECOHT y un delegado de CCOO por la parte de SANIDAD.

Se firma el convenio colectivo con una vigencia de dos años, hasta diciembre 2011, este convenio afecta a 80 trabajadores y trabajadoras

Se pacta un incremento salarial para el primer año 0,9%; y para el segundo año IPC real año 2010 más 0,30%. Sin clausula de revisión salarial.

VALLADOLID

Convenio colectivo de comercio en general

La negociación de este convenio transcurrió con normalidad, y cuando prácticamente habíamos alcanzado un acuerdo, la Patronal sectorial AVADECO planteo la necesidad

de ampliar a ocho la apertura en domingos y/o festivos de los comercios implantados en los centros comerciales, que es el máximo que autoriza la Junta de Castilla y León, en lugar de los tres que en ese momento establecía el convenio colectivo. Teniendo en cuenta que lo que sucede en realidad es que se abren la totalidad de las aperturas en domingos y festivos, se aceptó la propuesta y así regularizar dicha situación.

Se firma el convenio colectivo con una vigencia de cuatro años, hasta diciembre 2013, este convenio afecta a 6664 trabajadores y trabajadoras

Se pacta un incremento salarial para el año 2010: 1,25%; 2011: 1,5%; 2012: 2%; 2013: 2,5%. Sin cláusula de revisión salarial

Hay que destacar el acuerdo para que los trabajadores y trabajadoras con hijos e hijas entre 8 y 16 años puedan concertar una jornada reducida para el cuidado de los hijos.

Convenio colectivo de hostelería

La mesa quedó constituida el 22 de marzo del 2010, en principio pensamos que la negociación podía transcurrir sin problemas, pero la posición tomada por algunos empresarios que pretendían recortar derechos del convenio y la cercanía de las elecciones internas para la elección del presidente de la Asociación provincial de hostelería de Valladolid, provocó que la negociación se bloquease. Finalmente se cerró un acuerdo con los incrementos salariales y un ajuste en los permisos.

Se firma el convenio colectivo con una vigencia de dos años, hasta diciembre 2011, este convenio afecta a 6976 trabajadores y trabajadoras

Se pacta un incremento salarial para el primer año 1.3%; Para el año 2011: IPC real del año 2010, con cláusula de actualización de las tablas salariales a 31/12/2011.

EUSKADI

Colectividades del Departamento de Educación

Convenio bloqueado desde Septiembre 2008. Quince huelgas no han conseguido actualizar este Convenio que partía de una equiparación con el personal del Dpto. en el texto anterior.

Monitoras/es de Transporte Escolar Dpto. Educación

Convenio bloqueado desde Septiembre 2009. La desidia de ELA – LAB mayoría absoluta en el sector supone la inexistencia incluso de constitución de Mesa. Presumimos que en este momento no les interesa porque al estar diluida la representación sindical

en grandes comités provinciales multisectoriales no ven la rentabilidad electoral que les mueve.

BIZKAIA

Durante todo 2010 la Negociación Colectiva sectorial en los sectores FECOHT no ha producido **NINGUN RESULTADO**.

COMERCIO

Son **6** los Convenios que debieran haberse actualizado en el Comercio Vizcaino durante 2010 según el siguiente desglose y año de finalización de vigencia respectivo:

- Comercio de Piel y Calzado finalizó vigencia 30-04-2007
- Comercio del Metal finalizó vigencia 31-12-2008
- Comercio General finalizó vigencia 31-12-2008
- Comercio Textil finalizó vigencia 31-12-2008
- Comercio Mueble finalizó vigencia 31-12-2008
- Comercio Alimentación finalizó vigencia 31-12-2009

Las diferentes Mesas de negociación estuvieron bloqueadas con ofertas patronales inferiores a IPC-real hasta final de año 2010, en que tras calendario de movilizaciones y convocatorias de huelga (suspendidas in extremis) la oferta pasó a IPC real para cada año de actualización pendiente en cada convenio. La excepción era el Comercio General donde la oferta era IPC+0,5% los dos primeros años (2009 y 2010) y 2,7% para 2011.

La situación hoy es el reinicio de calendario de movilizaciones de nuevo.

La oferta económica de la patronal era actualización salarial “y punto”, sin tocar ni una coma el texto del articulado.

HOSTELERÍA

La Mesa de Negociación se reunió a primeros de año para retomar la negociación del Convenio que finalizó el **31-12-2008**. Desde entonces no ha habido contactos y por tanto tampoco posibilidad de avances.

Como anécdota los sindicatos ELA – LAB “condicionan” esta negociación a la creación de un nuevo ámbito para “**colectividades de clientes privados**” que supere en condiciones a la restauración/hostelería.

JUEGO

Bingos

Este Convenio se quedó “anclado” en 2008, la estrategia de ELA negociando pactos de empresa y abandono del sectorial con su mayoría, hace pensar que es potencialmente un cadáver.

GIPUZKOA

El balance en Guipuzcoa arroja un resultado de cero en la firma de convenios sectoriales.

HOSTELERÍA

Finalizado el 31/12/ 2010 todavía no se ha constituido la mesa.

JUEGO

Convenio de bingos

Convenio que finalizo el 31 de diciembre del 2004, nosotros representamos el 33,33% ELA 50% y LAB 16.67 %

COMERCIO

Piel y calzado

Finalizo su vigencia el 31 de diciembre del 2009, ELA mayoría absoluta 7 delegados 87.50% y 1 independiente 12.50%

La mesa de negociación esta constituida pero no se avanza absolutamente nada, con pocos reuniones y la ultima fue hace varios meses

Textil

Finalizo su vigencia el 31 de diciembre de 2009, ELA mayoría 69.23 % CCOO 7.69 %. La mesa de negociación esta constituida junto con el anterior comercio y con los mismos plazos y lo mismo ósea nada de nada.

General

Al igual que los anteriores finalizó su vigencia el 31 de diciembre de 2009

En esta mesa tiene la mayoría LAB, parecía que en esta mesa podría ir un poco mejor en cuanto a llegar acuerdos, pero en la última reunión la situación no se modificó y aún seguimos sin ningún resultado.

Metal

Finalizó su vigencia el 31 de diciembre de 2008, ELA mayoría con 59.84%, CCOO tiene 15.57 %.

Actualmente está constituida la mesa en marzo de 2009, a día de hoy hemos tenido unas 10 reuniones más o menos y no hemos avanzado absolutamente nada.

Mueble

Este convenio finalizó su vigencia en el 2004, se constituyó mesa para negociar el nuevo y por parte de la patronal y ELA se dejó morir.

La representación en la última mesa era de un 33.33% para cada uno de los sindicatos que componían la mesa de negociación ELA, LAB y CCOO.

Hemos tenido un intento de constituir una nueva mesa con la representación que hay ahora mismo pero por parte de ELA y LAB dicen que la mesa de negociación última no está cerrada y es la que cuenta.

ÁLAVA

En este territorio si ha habido fruto, fundamentalmente es debido que la firma de los convenios pasa siempre por conformar mayoría entre CCOO y UGT, caso contrario en las otras dos provincias que la mayoría la tienen ELA-LAB que lo utilizan para bloquear las negociaciones.

HOSTELERÍA

Sindicatos en la mesa CCOO, UGT, ELA y LAB.

En el año 2010 se unifican las tablas de restauración y hospedaje con las cuantías más altas. Incremento salarial del IPC previsto con cláusula de revisión, en total 3%.

Sindicatos firmantes CCOO y UGT.

COMERCIO

Comercio del mueble

Sindicatos en las mesa CCOO, UGT, ELA y LAB. Firmado por CCOO y UGT.

Se establece el incremento salarial del IPC real para el año 2.010, IPC + 0,25 en 2011 e IPC + 0,40 en 2012.

Se firman tablas definitivas 2010(3%) y provisionales de 2.011(+ 0,25%).

Comercio de Alimentación:

Sindicatos en la mesa CCOO, UGT, ELA Y LAB. Firmado por CCOO y UGT.

En 2.010 se firman tablas definitivas de 2.008 (+1,4%), de 2.009 (0,8%) y 2.010 (2,4%).

Actualmente se está negociando 2011 y 2012, con visos de firmarlo en breve. El 0,6 que se perdió de 2010 se negocia pagarlo este año. Era condición indispensable firmar tablas definitivas para empezar a negociar este convenio, comprometiéndose la patronal a pagar la diferencia de I IPC este año.

EXTREMADURA

BADAJOS

Convenio de Comercio de Calzado y Convenio de Comercio de Textil

Se firmaron los dos convenios con el mismo acuerdo, con una vigencia para dos años.

La subida salarial para el año 2010 será del 1% con cláusula de revisión salarial, una vez conocido el IPC real del año 2010, fuese superior al 1% se revisaran los salarios y demás conceptos retributivos en el exceso del 1%.

Para el año 2011 una vez revisado los salarios del año 2010 se les aplicara una subida salarial del 1,5%, igualmente se procederá al 31 de Diciembre del 2011 una vez conocido el IPC real del año la revisión salarial en el exceso del 1,5%.

Se incluye en licencias retribuidas el fraccionamiento del permiso relacionados con hospitalización, enfermedad grave o accidente, pudiendo optar el trabajador o trabajadora por disfrutarlo por medias jornadas mañanas o tardes comunicándolo previamente a la empresa.

Así mismo, cuando la enfermedad grave, el accidente o el fallecimiento ocurran en el extranjero, el trabajador o trabajadora, podrá solicitar una licencia no retribuida de 6 días, justificando documentalmente las causas que origina la misma.

En las medidas de protección contra la violencia de género, se incluye apartado de permisos para la asistencia a los servicios sociales, policiales o de salud previa acreditación de su necesidad.

Se amplía el artículo de prevención de riesgos laborales y o salud laboral, y el Acoso laboral.

Convenio de comercio de ópticas

Acordamos prorrogar el articulado del convenio hasta Diciembre del 2010, excepto los términos económicos.

Se acuerda una subida inicial del 1% sobre todos los conceptos económicos, de los salarios del año 2009, con una revisión salarial a final de año, que garantiza el IPC final del año 2010.

Convenio de Comercio de Metal

Con vigencia desde 1/1/2007 hasta el 31 de Diciembre de 2010.

Después de dos años de demandas por nuestra parte y recursos por parte de la patronal, han agotado todas las vías y se dicta sentencia donde no cabe recurso.

Se firmaron las tablas definitivas 2010 con un 4,25% de subida.

CÁCERES

Convenio de comercio general

Cumplida su vigencia desde el 31 de Diciembre de 2009. La patronal no se aceptan cláusulas de revisión salarial, por lo que convenio sigue bloqueado.

Convenio de Hostelería

Aunque este convenio está vigente desde el 1 de enero de 2008 al 31 de Diciembre de 2010, las tablas salariales del año 2009 y 2010 están sin firmar.

La subida salarial pactada en este convenio es la misma para los 3 años de vigencia del IPC real de cada año +0,75 %, con una entrega a cuenta a principios de año de un 4 % de incremento.

En el 2008 se firmaron las tablas con un 4% habiendo quedado el IPC real del 2008 en 1,4%. La patronal pretende que se rebajen las tablas ya publicadas y aplicar la subida

en los 3 años de Vigencia IPC+0.75. Publicando las tablas de cada año de Vigencia, con lo que las tablas de 2008 y 2009 quedarían los salarios inferiores a los publicados.

Después de hacer varias propuestas a la patronal para desbloquear, seguimos sin acuerdo.

CONVENIOS DE EMPRESA

Cristian Lay

Convenio de nueva creación, con una vigencia para 3 años, hasta el 31 de diciembre de 2012. El convenio regula las condiciones laborales y derechos sociales de más de 400 trabajadores y trabajadoras, en modalidad de contrato, jornada, retribución, clasificación profesional y definición, formación, salud laboral, conciliación de la vida laboral y familiar entre otros. Destacar la subida salarial para el 2010 del 3,60% con carácter retroactivo desde el 1 de enero. Para el año 2011 la subida acordada será del IPC real +0,25 y para el 2012 el IPC real +0,50%. Con una subida inicial en los dos últimos años del 1%.

GALICIA

En este año la negociación colectiva en Galicia se ha caracterizado por la poca actividad ya que la mayoría de los convenios estaban en vigencia a 31 de diciembre de 2010.

PONTEVEDRA

Comercio materiales de construcción

Convenio con vigencia de 2 años, se fija una subida del IPC real más 10€ lineales. Se aumentan derechos sociales, como son las licencias retribuidas y se fija los días por acumulación de lactancia (16 días). Destacar en materia de igualdad la adaptación de medidas para un mayor acceso de mujeres a todas las profesiones y categorías que eliminen el exceso de segregación ocupacional.

Comercio de la piel

Finalizó su vigencia en el año 2009, a fecha hoy está sin constituir la mesa negociadora, el número de trabajadores y trabajadoras es de 300. La mayoría en la mesa es de CCOO y UGT.

Comercio del mueble

Convenio bloqueado, su vigencia se remonta al año 2009, solo se ha constituido la mesa. Afecta a 800 trabajadores y trabajadoras.

LUGO

Comercio alimentación

Firmado solo por UGT y USO convenio de mínimos no se equipara ni mínimamente con el resto de provincias. La plataforma que presenta CCOO en solitario tenía como ejes ir equiparando los salarios y los derechos sociales a las provincias de Acoruña y Pontevedra, ya que la patronal es la misma en las cuatro provincias.

Las personas afectadas por este convenio son 2.500.

OURENSE

Comercio del metal

Finalizó su vigencia en el año 2009, la mayoría en el convenio la ostenta UGT.

La oferta de la patronal es del 1% sin cláusula de revisión, ante la negativa de la firma se CCOO y CIG, se bloquea la negociación.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio son 1.800.

ACORUÑA

Comercio del mueble

Este convenio quedo descolgado del convenio del comercio vario de Acoruña, es uno de los convenios más bajos.

La patronal ofrece un 1% sin cláusula de revisión salarial. Ningún sindicato tiene la mayoría para firmar en solitario, por lo que ahora mismo se encuentra bloqueado.

Los trabajadores y trabajadoras afectadas por este convenio son 600.

ILLES

HOSTELERÍA

La subida salarial fue del IPC interanual del 1 abril 2009 a 31 de marzo 2010 (1,5%) más un 0,5%, lo que supuso una subida salarial del 2% en todos los conceptos salariales.

Los trabajadores y trabajadoras afectados, en la punta mayor del año está en torno a 110.000 personas.

COMERCIO

La subida salarial fue del IPC interanual 1 de abril 2009 a 31 de marzo 2010 (1,5%) más 0,4%, lo que supuso una subida salarial del 1,9% en todos los conceptos salariales.

Los trabajadores y trabajadoras afectados, en la punta mayor del año está en torno a 48.000 personas

CONVENIOS DE EMPRESA

Casino de Mallorca

La subida salarial fue del 0,8% que es el IPC real del año anterior (2009), con efectos desde el 1 enero 2010 hasta 31 diciembre 2010.

Las personas afectadas por este convenio son 120.

Mercapalma

La subida salarial fue para el 2010 del 1,2% más 0,3%, lo que supuso una subida salarial del 1,5%.

Las personas afectadas por este convenio son 23.

Aspro Ocio-Arenal

La revisión salarial para el año 2010 fue del 1,4%. Este convenio es de año natural.

Las personas afectadas a 90 personas.

Marineland

La subida salarial para el año 2010 fue del 1,3%. Este convenio es de año natural.

Las personas afectadas en torno a 87.

Western Park

La revisión salarial para el año 2010 fue del 1,1%. Este convenio es de año natural.

Las personas afectadas por este convenio es de 170 personas.

MADRID

CONVENIOS PENDIENTES DE AÑOS ANTERIORES Y CERRADOS EN EL 2010

COMERCIO

Comercio de alimentación de la comunidad de Madrid

Situación de estancamiento absoluto. En la última reunión la propuesta de incremento salarial fue para el año 2009 de un 0,8%, pero con la recuperación de sólo 6 meses de atrasos. Quieren un convenio colectivo para 4 años, con incrementos escalonados que van del 0,8 para el año 2009, con el consabido recorte, hasta en el año 2012 de 1,25% sin cláusula de revisión salarial para cada uno de los años.

Expiró su vigencia el pasado 31 de diciembre de 2008.

Afecta a 56.500 trabajadores/as y 17.500 empresas.

Mueble de la comunidad de Madrid

Se llegó a un acuerdo en el Convenio Colectivo de establecer una vigencia del mismo de dos años, 2009-2010, destacando que para el año 2009 se ha conseguido un incremento de 1,5%, con carácter retroactivo desde el 1 de enero del citado año y para el año 2010 un 1% con cláusula de revisión salarial si el IPC real fuese superior al 1%.

Afecta a 11.000 trabajadores/as y 2.200 empresas.

Sector de la piel en general de la comunidad de Madrid.

Se ha firmado para dos años, 2009 y 2010.

El objetivo principal, ha sido el mantenimiento del poder adquisitivo de todos los trabajadores/as del sector, para el año 2009, se acordó incrementar los salarios el 0,8%, que era el IPC real del año 2009. Para el año 2010 el incremento pactado ha sido un 1% con cláusula de revisión salarial si el IPC real del año 2010 fuese superior al 1%

Según los últimos datos afecta a 6.325 trabajadores/as y a 2.275 empresas.

JUEGO

Sector de empresas comercializadoras de juegos colectivos de dinero y azar de la comunidad de Madrid

Se llegó a un Acuerdo en el incremento salarial, aplicando el IPC real del año 2009, es decir el 0,8%.

Se introducen mejoras en vacaciones, permisos retribuidos, además de introducir una disposición adicional que permita el acceso a las parejas de hecho al resto de beneficios sociales contemplados en el Convenio Colectivo.

Así mismo quedó constituida la mesa negociadora en ese acto.

Afecta a 2.450 trabajadores/as y 78 empresas.

NEGOCIACION COLECTIVA 2010

COMERCIO

Almacenistas de patata de la comunidad de Madrid

Se ha alcanzado un acuerdo siendo la vigencia del mismo desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2012.

Se ha pactado un incremento salarial para el año 2010 de un 1%, para el año 2011 1,5% y para el año 2012 de un 2%, con cláusula de revisión salarial para cada uno de los años si el IPC real de cada uno fuese superior al incremento inicial

Expiró su vigencia el 31 de diciembre de 2009.

Textil para la comunidad de Madrid

Nos encontramos en una situación complicada en el convenio, ya que la patronal no quiere pagar los atrasos, solo consolidar en tablas el 3%, el cual es el IPC real del año 2010. Dentro de sus pretensiones está el dar una vigencia de un año al convenio, para intentar introducir en la negociación aspectos de jornada, descanso semanal, domingos y festivos, es decir buscan una desregularización total de las condiciones actuales del convenio colectivo.

No se descartan realizar movilizaciones en el sector.

Expiró su vigencia el 31 de diciembre de 2009.

Afecta a más de 40.000 trabajadores/as y 7.700 empresas.

HOSTELERÍA

Sector de hospedaje de la comunidad de Madrid

Se cerró un acuerdo recientemente, con los siguientes contenidos: se establece una vigencia desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2012.

Se pacta un incremento salarial de un 1 % para el año 2010 con carácter retroactivo a 1 de enero del citado año. Para el año 2011 se pacta un incremento del 1,9% con cláusula de revisión salarial al IPC real del mismo año y para el año 2012 se recoge un incremento del 1,9% con cláusula de revisión salarial a IPC real con el tope de un 3%.

En el citado acuerdo se recogen aspectos de flexibilidad interna, que lo que hacen es regular lo que ya estaba ocurriendo en el sector, dando fuerza al calendario laboral anual, recortando las modificaciones del mismo unilateralmente por las empresas y dando un mayor control a la representación legal de los trabajadores.

A través de este acuerdo se avanza en medidas reales para el sector, evitando que las empresas se centren en las decretadas por el Gobierno en la reforma laboral, que son totalmente desproporcionadas, más injustas, menos eficaces y con menos control por parte de la representación legal de los trabajadores.

Afecta a 16.500 trabajadores/as y 788 empresas.

JUEGO

Sector de empresas comercializadoras de juegos colectivos de dinero y azar de la comunidad de Madrid

Se encuentra paralizada la negociación, debido entre otras cuestiones por las expectativas que había creado la reforma laboral y la puesta en marcha del Reglamento de funcionamiento del Bingo Electrónico.

Con todo lo anterior y si además sumamos la aplicación de la nueva Ley del Tabaco, que comenzó el próximo día 2 de enero de 2011, las perspectivas para el empleo en el sector son muy negativas.

Expiró su vigencia el pasado 31 de siembre de 2009.

Afecta a 2.450 trabajadores/as y 78 empresas.

MELILLA

Se han producido las revisiones salariales de los dos convenios existentes.

Convenio de Hostelería una subida del 1,3% y el convenio de comercio con una subida del 2%.

MURCIA

Convenio de comercio general Murcia actual 2009:

Convenio que finalizó su vigencia en diciembre del 2009. Se presento la plataforma 2010 conjunta CCOO y UGT, se constituyo la mesa en abril 2010, no se ha reunido la mesa negociadora todavía.

El próximo mes de marzo sin día señalado, habrá una reunión donde se nos dará contestación a la plataforma presentada, se han mantenido únicamente dos reuniones de la mesa negociadora.

Afecta a unos 15000 trabajadores/as aproximadamente.

Convenio de mayorista de alimentación

Convenio que finalizó su vigencia en diciembre del 2008. Se esta negociando sin llegar a un acuerdo, se llevo a un posible acuerdo, pero la patronal lo hecho atrás, antes de septiembre 2010. Después de septiembre la propuesta empresarial era firmar solo salarios sin revisión salarial, a lo que CCOO y UGT nos negamos a un acuerdo en esos términos.

Afecta a unos 3000 trabajadores/as.

Convenio de detallistas de alimentación y supermercados

Convenio bloqueado desde el 2008. Se esta negociando sin llegar a un acuerdo, se llevo a un posible acuerdo, pero la patronal lo hecho atrás, antes de septiembre 2010.

Después de septiembre la propuesta empresarial era firmar solo salarios sin revisión salarial, a lo que CCOO y UGT nos negamos a un acuerdo en esos términos (está en la misma situación que mayoristas) son los mismos empresarios que mayoristas).

Afecta a 10000 trabajadores/as.

Destacar que nunca se había retrasado tanto la negociación colectiva en esta provincia.

Convenio de hostelería

Convenio bloqueado desde el 2008. Se llegó a un preacuerdo con los empresario que no han ratificado la parte empresarial y se llevó ante la dirección general de trabajo, quedando un compromiso por parte de la dirección general de trabajo, que se sancionaría a todas las empresas de hostelería que no abonasen los atrasos de convenio, haciendo actas de infracción a las empresas de hostelería que las abonasen, sobre todo por parte de los eventuales que no reclaman los atrasos y los fijos-discontinuos, en el año 2008)

Se va a denunciar el incumplimiento del preacuerdo.

Se ha convocado a los trabajadores, el mes de enero 2011, donde se les da citación para reunirse con la patronal, y se ha metido en la ORCL una citación.

Trabajadores afectados 17.000.

En este convenio los asesores tiene por costumbre no firmar nunca los convenios antes de fin de año, y se pasan varios años sin convenio los trabajadores y trabajadoras.

NAVARRA

En estos momentos seguimos estando en un bloqueo casi absoluto de la N.C. en los sectores de FECOHT en Navarra, salvo algunas excepciones.

Esta situación se debe **a una actitud de bloqueo por parte de la patronal**, justificada desde su punto de vista por la crisis económica, y por otro lado, obedece también a causas que desde nuestro punto de vista son estructurales en la N.C. en los sectores de comercio en nuestra comunidad, que podíamos agrupar en un asociacionismo patronal raquítico.

A modo de resumen diremos que en Navarra conviven 12 Convenios Sectoriales de Comercio y 1 de Hostelería, lo cual demuestra la excesiva división y atomización de normas convencionales sectoriales sobre todo en el sector de comercio, la situación de los mismos es:

CONVENIOS PENDIENTES DE NEGOCIAR

Comercio del Metal

La Mesa negociadora se constituyó el 17 de febrero de 2009, se produjeron varias reuniones en el 2º trimestre de 2009, y un intento de activar la mesa de negociación en septiembre de 2009, desde entonces no ha habido más reuniones. Las posturas empresariales mientras duró la negociación, fueron regresivas e inaceptables para la parte social.

Comercio de Alimentación

Tras varias reuniones para abordar la revisión salarial del año 2008 y las nuevas tablas salariales para el 2009, no se ha alcanzado ningún acuerdo. La controversia se centra en dos aspectos: por un lado la patronal pretende que se revisen a la baja las tablas del 2008, debido a que el IPC real del año 2008 se quedó en el 1,2% no llegando al 2% previsto, posibilidad que no recoge el Convenio según nuestra interpretación, y por otro lado, sobre estas tablas revisadas a la baja, la patronal pretende aplicar la subida para el año 2009, no reconociendo la patronal el IPC Previsto del 2% establecido por el Gobierno Central y el BCE, y ofertando un 1% mas el diferencial pactado en el convenio, pretensión que tampoco compartimos desde CCOO. Por parte de UGT se interpuso demanda para que se reconociese el IPC previsto del 2% demanda a la que nos adherimos y que salió favorable. Por nuestra parte, interpusimos demanda de conflicto colectivo en el Tribunal Laboral de Navarra defendiendo la no posibilidad de aplicación de la cláusula de revisión a la baja, pero no hemos interpuesto demanda ante el juzgado, para intentar solucionar el conflicto de una forma negociada, habiendo realizado por ello alguna propuesta, que no ha sido aceptada por la patronal hasta el momento.

Comercio de Droguerías, Perfumerías, Ortopedias y Herboristerías

La Mesa se constituyó el 27 de mayo de 2009, posteriormente hubo dos reuniones, desde entonces la mesa no se ha vuelto a reunir.

Comercio Vario

Se ha constituido la mesa negociadora del convenio, pero las propuestas son innasumibles.

Comercio Madera y Corcho

Convenio pendiente de negociar del 2008. Mesa constituida pero sin avances.

Mayoristas de Productos Químicos

Convenio pendiente de negociar del 2008. Mesa constituida, sin negociación desde entonces.

Comercio Piel

Convenio pendiente de negociar del 2008. Mesa sin constituir.

Comercio Textil

Pese a que se han producido reuniones para proceder a la revisión hasta el momento no ha habido acuerdo. UGT ha interpuesto conflicto colectivo al respecto.

Comercio de Ganadería

Constituimos la mesa antes del verano de 2010, durante el mes de noviembre de 2010 hemos celebrado una reunión de la comisión negociadora, para analizar las plataformas, el 14 de diciembre se vuelve a reunir la mesa.

CONVENIOS EN VIGOR

Comercio Ópticas

Convenio en Vigor.2008-2011. Se ha producido la revisión de la tablas del 2010.

Almacenistas de Alimentación

Después de que las patronales nos reconociesen el IPC Previsto del año 2009 del 2% en la puerta del juzgado, revisamos el convenio para el año 2010, acordando exclusivamente una revisión salarial del 1% con garantía de IPC real del año 2010. Vence el 31/12/2010.

Convenio de Hostelería

En el mes de junio se alcanzó un acuerdo en solitario por UGT, (52% de la representación). CCOO decidimos no firmar. ELA y LAB, tampoco. El acuerdo para tres años, contempla una subida del 1% para el 2010, sin garantía de IPC. Para el 2011: IPC de

2010+0.5+diferencia entre el 1% y el IPC real del 2010 y para el 2012: IPC REAL DE 2011+0.5. Sin reducción de jornada y con nulos avances en el resto de cuestiones.

Convenio de Almacenistas de Frutas y Verduras

En el mes de noviembre hemos alcanzado un acuerdo suscrito por CC.OO. y UGT y la patronal. Salarios: El incremento salarial para el año 2009 es del 1,25%. Para el 2010 1,25 con garantía del IPC real y en el 2011 el incremento será del IPC real más 0,25 puntos. Plus de Vinculación y Plus de Responsabilidad se unifican en un nuevo Plus Convenio abonable a todos los trabajadores, eliminándose la discriminación existente hasta el momento con el plus de responsabilidad que solo lo cobraban los trabajadores-casados.

PAÍS VALENCIANO

En el año 2008 ya iniciábamos nuestro Balance de Negociación Colectiva señalando que nos encontrábamos al inicio de una crisis económica a escala mundial que, previsiblemente, afectaría en el año siguiente a las distintas negociaciones sectoriales. La evolución del IPC a lo largo de ese año condicionó la negociación colectiva de una forma más significativa de la que es habitual. En la primera parte del año cerramos acuerdos con importantes incrementos salariales enmarcados en la tendencia alcista del índice de precios, tras el verano, con la caída del dato de IPC, se hizo imposible cerrar los acuerdos pendientes, incluso aquellos con acuerdos cerrados y retrasados por el periodo estival.

Como temíamos, en 2009 vivimos la paralización total de la Negociación colectiva, dentro de un bloqueo premeditado por parte de todas las patronales, atacando frontalmente los pilares del diálogo social. Comenzaron el año reinterpretando las cláusulas pactadas de revisión e incremento salarial, negaron la existencia de IPC previsto, afirmando que los incrementos iniciales de 2008 cubrían los incrementos de ese año y del siguiente. Coherentemente con ese discurso, bloquearon la negociación de los convenios vencidos.

La evolución seguida por el IPC durante 2008 y el dato histórico final, hacían creer que 2009 podría cerrarse con un dato negativo que, finalmente, quedó en un 0,8%. Ese dato histórico perjudicó la negociación del año 2010 y no sirvió para evitar bloqueos patronales.

En febrero de 2010 se firmó el acuerdo de Negociación colectiva 2010-2012 en un intento de evitar lo ocurrido en 2009 al fijar los criterios de obligado cumplimiento para ambas partes. Sin embargo, el acuerdo fue interpretado al gusto de las distintas patronales e incumplido sistemáticamente. Siguieron cuestionando el incremento salarial pactado en los convenios plurianuales, reclamando para los de nueva negociación que cumpliera-

mos el acuerdo en materia salarial sin interpretar que lo pactado era un todo y que debíamos garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo dentro del periodo de referencia.

Finalmente, el acuerdo ha servido para pactar incrementos salariales que en muchos casos ni garantizan el poder adquisitivo de los salarios y no para restablecer la normalidad en los convenios.

Así, iniciamos el año 2010 resolviendo en el juzgado las revisiones que quedaron pendientes en 2009, en algunos convenios necesarias para poder abordar la siguiente negociación. Nuestras reivindicaciones en las plataformas se redujeron a mínimos que a la patronal le parecían máximos para su pretensión de congelación o reducción salarial.

Las negociaciones han sido duras y complejas, terminando el año con muchos acuerdos sin cerrar. El anuncio de la Reforma Laboral frenó las negociaciones que se habían iniciado al esperar que ésta beneficiara a las posturas empresariales. El anuncio de la Huelga General nos frenó en la presión ejercida en las mesas de negociación para dedicarnos a preparar la huelga. Tras el 29 de Septiembre y sin que el Gobierno tenga previstos cambios sobre el Decreto de medidas urgentes aprobado en Junio, retomamos las negociaciones aplazadas antes del verano.

Al final del año seguían sin cerrarse varios convenios que terminan afectados por el repunte de IPC de los últimos meses, haciendo que cambien los planteamientos por ambas partes en las mesas negociadoras.

Como viene siendo habitual, este balance se refiere a convenios sectoriales, ya que la mayoría de los convenios de empresa suelen ser convenios firmados por otros sindicatos o son de ámbito estatal.

En 2009 los convenios bloqueados en nuestros sectores suponían un treinta por ciento del total de convenios bloqueados en el País valencià, porcentaje equivalente a la proporción total de convenios. Esta proporción se ha mantenido en 2010.

En un complicado momento para la negociación colectiva, no podemos hablar de grandes avances dentro de este apartado general, cada convenio ha tenido sus dificultades y, los que se han firmado, han sido prácticamente a mínimos.

No obstante, se han incorporado los redactados 'tipo' en aquellos convenios en que no se abordaban aspectos recogidos en la Ley para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, o la de Protección a las víctimas de violencia de género, por lo que no se resumen en los distintos convenios.

Se ha mejorado el contrato formativo limitándolo y excluyendo categorías a las que se puede contratar en esta modalidad.

INTERPROVINCIAL

Minoristas de Carnicerías y charcuterías

Alcanzado acuerdo para este convenio en diciembre de 2010.

- Vigencia 2010-2012.

- Incremento salarial del 1% sin revisión para 2010 y del IPC real con incremento a cuenta del 1% para 2011 y 2012.
- Se mejora el artículo de permisos retribuidos y se incluyen las mejoras del supuesto de hospitalización, etc. Nuevo permiso no retribuido de siete días para los casos de adopción y acogimiento de un menor, ampliable en tres si es internacional.
- Se incluyen todos los artículos referidos a excedencias, paternidad, conciliación de la vida laboral y familiar.

VALENCIA

REVISIONES SALARIALES

1. Pendientes de 2009.

Comercio de materiales de construcción

La Federación Valenciana de empresarios de la construcción bloqueó todos los convenios de sus asociados. Los comerciantes de materiales son una de las organizaciones que dirigió consulta sobre IPC previsto al Ministerio. Tras varias reuniones se presentó conflicto colectivo que se resolvió en acuerdo previo a celebrar el juicio. El acuerdo fue aplicar un 1% a petición de la jueza del caso.

Comercio de Vidrio y cerámica

Este convenio suele ir aparejado al de Materiales de construcción que se negocia por la misma Federación. En este caso, como no tenemos delegados, en el acuerdo sobre reparto de conflictos que alcanzamos con Ugt, eran ellos los encargados de iniciar las reclamaciones, lo que no ha ocurrido ni en 2009 ni en 2010.

El convenio se encuentra en prórroga automática sin publicación de tablas salariales.

Almacenistas de Alimentación

En este caso, la Federación Valenciana de empresarios de Agroalimentaria, dió la consigna de bloquear todos los sectores que agrupa. En 2009 presentamos conflicto colectivo por la revisión salarial y en marzo de 2010, en el juzgado, se pacta el incremento salarial del 1% como IPC previsto.

2. Revisiones de 2010.

Juego del Bingo

Este convenio quedó firmado con un acuerdo que equiparaba las tablas a las del Acuerdo Marco Estatal, que durante todo el año no ha tenido acuerdo, por lo que la revisión de las tablas ha quedado pendiente.

Hostelería

Como ya intentaron en 2009, la patronal evita aplicar el incremento pactado del 3,75% inicial y revisión al IPC real +1,75%. Este año consiguieron que Ugt modificara el artículo del incremento salarial de forma que el inicial quedara solo en un 1,75%. El acuerdo fue impugnado por nuestra parte sin éxito por el 60% de representatividad que ostenta Ugt.

NEGOCIACIONES

1. Con acuerdo

Almacenistas de alimentación

Con el conflicto abierto sobre la revisión salarial de 2009, la negociación del convenio se inició con retraso y consiguió cerrarse en septiembre de este año.

- Vigencia 2010-2011
- Incremento salarial del IPC real para cada uno de los años con un incremento inicial del 1,25%.
- Se amplían las licencias retribuidas.
- Mantenimiento del salario aunque se reubique al trabajador en los casos de retirada del permiso de conducir por causas imputables a la empresa.
- Creación de una comisión que adapte las categorías a las del futuro acuerdo estatal.

Comercio calzado

La negociación estaba estancada desde 2008 por problemas internos de la patronal. Durante 2009 se alcanzó principio de acuerdo que quedó suspendido hasta la publicación de IPC. En 2010, se incorpora otra asociación empresarial y se alcanza un acuerdo para el convenio con vigencia 2008-2010, esperando que en 2011 se inicien las negociaciones de un acuerdo de ámbito autonómico.

- Incremento salarial del 3,2% en 2010 sin retroactividad para los dos años anteriores.
- Incremento a tanto alzado de otros conceptos no salariales como la ayuda cultural.

- Reducción de jornada de dos horas, quedando en 1790 horas anuales. Se reduce a 9 horas el máximo para aquellos días en que se programe jornada irregular. Se establece que los excesos de jornada diaria o anual se devolverán en jornadas completas.
- Inclusión de nuevos supuestos y mejora de los permisos retribuidos.

Comercio metal

Tras todo un año de bloqueo por parte de Femeval, la negociación se retoma en 2010 con una plataforma similar a la presentada en el año anterior. Las reuniones se planificaron semanalmente con una clara intención de la patronal de llegar a la firma del convenio antes de la anunciada reforma laboral.

Como en convenios anteriores, en el mes de julio se alcanza un acuerdo que se resume en:

- Vigencia 2009-2012.
- Incremento salarial:
 - 2009: 0,8% (desde el 1 de enero de 2009).
 - 2010: IPC real +0,25%, incremento a cuenta del 1% e incremento inicial del 1,25%.
 - 2011: IPC real +0,35%, con incremento a cuenta del 1,5% e inicial del 1,85%.
 - 2012: IPC real +0,50%, con incremento a cuenta del 1,5% e inicial del 2%.
- En materia de licencias retribuidas se aumentan y se añaden nuevos permisos.

Supermercados y autoservicios

Negociado por la misma Federación empresarial que Almacenistas de alimentación, este convenio también quedó bloqueado en 2009. Finalmente se alcanza acuerdo en el mes de Septiembre de 2010.

- Vigencia 2010-2011.
- Incremento salarial del IPC real +0,25% para cada año, con incremento inicial del 1%.
- Se mejora el disfrute de las licencias retribuidas.

Ultramarinos y similares

Este convenio que afecta a pocos trabajadores no suele presentar problemas en su negociación, aunque su futuro es incierto y deberá integrarse en el de supermercados.

- Vigencia 2010-2011.

- Incremento salarial del IPC real e inicial del 1,5% para cada año.
- Reducción de jornada en tres horas, quedando en 1782 horas al año. Ampliación y mejora de los permisos retribuidos con incremento en días o posibilidad de fraccionar el disfrute.

2. Sin acuerdo

Comercio de Actividades diversas

Después de los conflictos internos de esta patronal, iniciamos la negociación con una nueva asociación donde se integran las empresas que habitualmente negocian este convenio. No se alcanza ningún acuerdo dentro del año 2010 y la firma del convenio se pospone a febrero de 2011, por lo que se resumirá en el próximo balance.

Comercio textil

El convenio se ha negociado durante todo el año, teniendo puntos de confrontación en mayo y septiembre que finalmente terminan en principio de acuerdo que evita las movilizaciones en el mes de diciembre. No obstante la patronal retrocede en sus acuerdos y la firma se pospone para 2011.

3. Prorrogados

Comercio del mueble

Ante la dificultad de negociar con esta patronal y arrastrando el problema de la revisión salarial, no se hizo denuncia de este convenio para prorrogar el mismo. La patronal nos pidió negociar y en las dos reuniones que se mantuvieron, sus propuestas fueron de recorte salarial y eliminación de mejoras del convenio. Por este motivo, el convenio se encuentra en prórroga sin tablas.

ALICANTE

Todas las revisiones salariales de los convenios plurianuales lo han hecho con normalidad.

NEGOCIACIONES

1. Con acuerdo

Comercio metal

Este convenio, bloqueado desde 2008, se firmó por UGT en solitario. Después de unas negociaciones duras que han durado más de dos años, no aceptamos firmar un acuerdo que no establecía retroactividad para los dos años perdidos y no mejoraba el texto del convenio en ningún aspecto, es más, se perjudica a los trabajadores en el caso de movilidad entre centros.

Así pues, el convenio firmado por Ugt tiene vigencia 2008-2012 y pierde la retroactividad de los incrementos salariales.

Mayoristas de alimentación

Tras ganar la impugnación que presentamos a este convenio y conseguir la mayoría en el sector, la patronal se niega a negociar con nosotros. Finalmente se inician las negociaciones con medio año de retraso y se prolongan hasta marzo de 2010 con un acuerdo inferior a mínimos.

- Vigencia 2009-2010
- Incremento salarial para 2010 del 2% con revisión por el exceso entre IPC real y el 1,2%.

Supermercados

Problemático convenio en el que mantenemos malas relaciones con la patronal que es la misma que la del convenio de Mayoristas de alimentación. Tras una polémica negociación se alcanza un acuerdo bajo mínimos en el mes de Diciembre.

- Vigencia 2010-2011.
- Incremento salarial para 2010 del 1,5% sin revisión y del 1% a cuenta del IPC real para 2011.
- En materia de jornada, se reduce la jornada máxima anual que aún así, se sitúa en 1804 horas.
- Los permisos retribuidos se mejoran.

2. Sin acuerdo

Juego del Bingo

Inicialmente no se hizo denuncia del convenio y esperábamos acudir a la prórroga, pero la patronal nos pidió sacar una tabla de 2009 e iniciar las negociaciones después del verano. También dependiendo del Convenio estatal, después del verano no fue posible iniciar las negociaciones, por lo que este convenio se queda atascado durante 2010 y esperamos se pueda cerrar en 2011.

CASTELLÓN

Todas las revisiones salariales de los convenios plurianuales lo han hecho con normalidad.

NEGOCIACIONES

1. Sin acuerdo

Supermercados

Como ocurre en este convenio, los avances son mínimos, en esta ocasión el acuerdo se reducía al aspecto salarial y, aunque casi se cierra en el mes de diciembre, finalmente se prolonga hasta 2011 la negociación.

2. En prórroga

Almacenistas de alimentación

Bloqueado desde 2008 al desaparecer la patronal que negociaba el convenio, este año se han iniciado las acciones para que el convenio provincial de Valencia se extienda a Castellón, esperamos que al final de la vigencia del convenio de Valencia se pueda llevar a cabo la absorción de este convenio.

Comercio del mueble

Lleva años bloqueado y sigue sin posibilidad de salidas pactadas.

RIOJA

Convenio Colectivo de Comercio General

La vigencia de dicho convenio finalizo el 31 de Diciembre de 2008. A lo largo de todo el 2009 no se había llevado a cabo ninguna reunión de la mesa negociadora del mismo. El día 13 de Abril de 2010, se procede a la constitución de la mesa negociadora del convenio, y se entrega por parte de los sindicatos una plataforma conjunta. El día 26 de Abril se celebra una segunda reunión, en la que se nos traslada por la parte empresarial que la plataforma entregada es inasumible y que no se adapta a la realidad actual. En esta reunión se acuerda que los empresarios nos mandaran un texto con los puntos que ellos entienden que hay que entrar a negociar y aquello que están dispuestos a ofrecer. A fecha de hoy la patronal no nos ha enviado ningún texto ni tampoco se ha celebrado ninguna otra reunión debido a la negativa de la patronal. Las tablas salariales que se están aplicando actualmente son los del año 2008.

Convenio Colectivo de Comercio Metal

Este convenio tenía vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2009, sin embargo y a pesar de que el convenio ya estaba acordado y firmado la subida salarial para el 2009 la parte empresarial se negó a firmar durante ese año las tablas salariales para 2009, ya que no reconocían como IPC previsto para dicho año el 2%. Finalmente, y una vez dictada la Sentencia del Tribunal Supremo sobre el asunto del IPC, se procedió a firmar las tablas salariales para 2009 el día 10 de Mayo de 2010.

Dado que la vigencia del convenio finalizo el día 31 de Diciembre de 2009, el día 17 de Mayo de 2010 se procedió a constituir la mesa negociadora de este convenio, y en esa reunión se entrego a la patronal por parte de los sindicatos la plataforma conjunta. La posición que tomo la patronal es que esa plataforma era exagerada e infumable, además de trasladarnos que su planteamiento en la negociación era que la subida salarial para 2010 iba a ser 0, ya que entendían que con la subida del año 2009 estaba más que compensada, y que además había que tocar (claro está que dicho retoque sería a la baja) aspectos tan importantes como la antigüedad y la retribución que se percibe en caso de estar de baja (Incapacidad Temporal). A fecha de Febrero de 2011 no se ha producido ningún avance en la negociación colectiva.

Convenio Colectivo de Comercio Textil

Finalizo su vigencia a fecha 31 de Diciembre de 2008. A fecha de hoy no se ha celebrado ninguna reunión de negociación del mismo, por lo que se siguen aplicando las tablas salariales del año 2008.

Convenio Colectivo de Hoteles, Hostales

Su vigencia finaliza el 31 de Diciembre de 2010. Hasta Abril de 2010 se seguían aplicando las tablas salariales correspondientes al año 2008, ya que como en la mayor parte de los convenios la parte empresarial no acepta como IPC previsto para 2009 el 2%. Finalmente el día 20 de Abril 2010 se firmaron las tablas salariales para los años 2009 y 2010, por lo que los trabajadores de estos sectores debían percibir atrasos salariales de los periodos trabajados durante dichos años.

Con fecha de 18 de Febrero de 2011 se procedió a firmar la revisión salarial por exceso de IPC de las tablas de 2010, que son los salarios que se están aplicando actualmente.

En cuanto a la negociación del Convenio de 2011 todavía no se ha celebrado ninguna reunión con la parte empresarial.

Convenio Colectivo de Bares, Restaurantes

Su vigencia finalizó el día 31 de Diciembre de 2008, pero a fecha de hoy no se ha celebrado todavía ninguna reunión de negociación del siguiente convenio.

CONVENIOS DE EMPRESA

Convenio Colectivo de Termaeuropa ("Balneario de Arnedillo")

En esta empresa CCOO no había tenido representación durante muchos años, y en el Comité actual de los 9 delegados que lo componen 3 son de CCOO.

Este convenio había finalizado su vigencia en el año 2004, y desde entonces no se había negociado nuevo convenio. En el año 2010 se inicio la negociación del mismo, y tras varias reuniones con la empresa se dieron muchos avances, ya que la empresa ha aceptado muchos de los puntos recogidos en la plataforma conjunta presentada por CCOO y UGT. Sin embargo y una vez que se había fijado fecha para la firma del Convenio, la empresa se echo para atrás en muchos aspectos, no aceptando parte de las propuestas que inicialmente habían dado por buenas. Celebrada una reunión con la empresa en el mes de Febrero de 2011, se retoma el tema sin embargo la empresa no acepta firmar el texto que se había acordado.

Convenio Colectivo de la empresa Electra Rioja Gran Casino

El convenio colectivo fue firmado sobre Septiembre de 2009 con una vigencia temporal de tres años, es decir desde el 1 de Enero de 2009 al 31 de Diciembre de 2011.

fecoht

CUADERNOS DE LA FEDERACIÓN

Comparativa de la negociación 2009-2010

Este informe se ha realizado sobre todos los convenios que se han podido estudiar desde el Gabinete Federal de Estudios. Unos se han negociado en el año 2010 y otros han sido objeto exclusivamente de revisión salarial durante dicho año. Todo ello nos lleva a aclarar, por tanto, que los datos que vamos a exponer a continuación no son totalmente homogéneos.

Despreciamos a efectos estadísticos aquellas cuestiones que están recogidas en muy pocos convenios colectivos, manteniendo, pues, las que tienen más entidad en la propia negociación en cada uno de los apartados de nuestros sectores.

Creemos que el informe refleja una fotografía bastante completa de por donde va nuestra negociación colectiva, los avances y las carencias.

Además, desde el Gabinete Federal, se han estudiado y comentado varios convenios que terminaban su vigencia en 2009 y había que negociarlos en este año 2010.

I. SECTOR COMERCIO

1.1. Convenios estudiados y número de trabajadores y trabajadoras afectados y afectadas

2010 91 convenios 748.580 trabajadores y trabajadoras	2009 94 convenios 1.010.370 trabajadores y trabajadoras
--	--

1.2. Sindicatos firmantes

2010 - CCOO, 72 (79,1%). - UGT, 72 (79,1%) - CONVENIOS DE EMPRESA, 10 (10,09%). - CCOO, 72 (79,1%).	2009 - CCOO, 77 (81,91%). - UGT, 79 (84,04%). - CONVENIOS DE EMPRESA, 11 (11,7%%). - RESTO, 23 (24,46%).
--	---

1.3. Vigencias

2010 • 1 año, 8 (8,79%). • 2 años, 25 (27,47%). • 3 años, 39 (42,86%). • Otras vigencias, 17 (18,68%). * Prorrogados, 2 (2,20%).	2009 • 2 años, 27 (28,72%). • 3 años, 36 (38,29%). * Otras vigencias, 31 (32,97%).
---	---

1.4. Contratación y empleo

2010 • Se alcanzaron algún tipo de acuerdo en 85 convenios (93,41%) • Contrato en prácticas, en 32 convenios, (35,16%) - se aumenta el salario sobre lo recogido en el ET, en 31 (34,07%) • Contrato eventual, en 72 convenios (79,13%) - aumento duración sobre lo estipulado como mínimo en el ET, en 61 convenios (67,03%) • Contrato para la formación. En 56 convenios (61,54%) - se aumenta el salario sobre el mínimo recogido en el ET, en 44 convenios (48,35%) - se amplía el contrato por encima de los dos años de duración, en 20 convenios, (21,98%) • Tiempo parcial, en 26 convenios (28,57%) - la jornada diaria hasta 4 horas será siempre continuada, en 17 (14,53%) • Otros aspectos del empleo: - compromiso empleo fijo, en 36 convenios (39,56%) - aumento indemnización fin contrato, en 28 convenios, (30,76%)	2009 • Se alcanzaron algún tipo de acuerdo en 89 convenios (94,68%). • Contrato en prácticas en 37 convenios (39,36%). - se aumenta el salario sobre lo recogido en el ET en 33 (35,11%) - se establece la titulación requerida para efectuar dicho contrato, en 12 convenios (12,77%) • Contrato eventual en 81 convenios (86,17%) - aumento duración sobre lo estipulado como mínimo en el ET, en 73 convenios (77,66%) • Contrato para la formación, en 63 convenios (67,02%) - se aumenta el salario sobre el mínimo recogido en el ET, en 45 convenios, (47,87%) - se amplía el contrato por encima de los dos años de duración, en 21 convenios, (22,34%) • Otros aspectos del empleo: - compromiso empleo fijo en 36 convenios (38,29%). - aumento indemnización fin contrato, en 39 convenios (41,49%)
--	--

1.5. Jornada

2010 • Jornada media anual, 1.777,69 horas • La jornada habitual semanal para el conjunto del comercio ha sido de 39,9 horas según la Epa del 4º trimestre de 2010 • Descanso semanal, se regula en 45 convenios (49,45%) - día y medio, en 18 (19,78%) - día y medio continuado, en 20 (21,98%) • Domingos y festivos, se regula en 36 convenios (39,56%) - sólo los autorizados por la Comunidad Autónoma correspondiente, en 14 (15,38%) - se establecen días libres a cambio de trabajar en domingo o festivo en 25 (27,4%) - incremento sobre la hora ordinaria, en 32 (35,16%) - voluntariedad, en 11 (12,09%) • Fiestas, se regulan en 44 convenios (48,35%) - tardes en ferias y fiestas, en 16 (17,58%) - se cierra la tarde de nochebuena, en 24 (26,37%) - se cierra la tarde de nochevieja, en 23 (25,27%) • Jornada irregular, en 23 convenios (25,27%) - bolsa de horas en 18 convenios (15,38%)	2009 • Jornada media anual, 1.777,82 horas • Jornada semanal, 39,73 horas • Descanso semanal, se regula en 47 convenios (50%) - día y medio, en 20 (21,28%) - día y medio continuado, en 22 (23,4%) • Domingos y festivos, se regula en 36 convenios (38,29%) - autorizados por las CCAA, en 16 convenios (17,02%) - descanso compensatorio, en 17 convenios (18,09%) - incremento sobre la hora ordinaria, en 30 convenios (31,91%) - tope de domingos o festivos que se puede trabajar al año, en 13 convenios (13,83%) - voluntariedad, en 11 convenios (11,7%) • Fiestas, se regulan en 43 convenios (45,74%) - sábado santo, en 12 convenios (12,77%) - tardes fiestas locales en 14 convenios (14,89%) - tarde nochebuena, en 18 convenios (19,15%) - tarde nochevieja en 16 convenios (17,02%) • Jornada irregular, en 32 convenios (34,04%)
---	---

- número de días al año en el que se puede ampliar o disminuir la jornada, en 10 convenios (10,99%) • Otros aspectos de la jornada: - se fijan días de convenio en 53 convenios (58,24%)	- más de 8 horas diarias, en 27 convenios (28,72%) - número de días al año, en 12 convenios (12,77%) • Otros aspectos de la jornada: - días asuntos propios, en 48 convenios (51,06%)
--	--

1.6. Horas extras

2010 • Se regulan en 69 convenios (75,82%) - aumento valor hora, en 65 (71,43%)	2009 • Se regulan en 69 convenios (75,82%) - aumento valor hora, en 65 (71,43%)
--	--

1.7. Vacaciones

2010 • 30, 78 días • 2 períodos de disfrute, en 56 convenios (61,54%). • It antes del inicio de las vacaciones, retrasa el comienzo de las mismas, en 26, (28,57%). - por accidente laboral, en 10 (10,99%) - por hospitalización, en 7 convenios (7,7%) • It en vacaciones suspende el disfrute de las mismas, en 22 convenios (24,18%) - por hospitalización, en 9 (9,89%) * Se disfrutan entre junio y septiembre, en 45 (49,45%).	2009 • 30, 78 días. • 2 períodos de disfrute, en 51 convenios (54,26%). • It antes del inicio de las vacaciones, retrasa el comienzo de las mismas, en 25 convenios (26,6%) - por accidente de trabajo, en 11 convenios (11,7%) - por hospitalización, en 7 convenios (7,45%) * Se disfrutan entre junio y septiembre, en 34 (36,17%)
--	--

1.8. Retribuciones

2010 • Subida salarial media, para el comercio minorista es del 1,96% y para el mayorista, el 2,73% (Datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración). • Salario medio anual, categoría dependiente o dependienta, 13.949,07 €	2009 • Subida salarial media inicial, 2,20% (Datos del Mº de Trabajo y Emigración) • Salario medio anual, categoría dependiente o dependienta, 13.773,6 €.
---	---

1.9. Revisión salarial

2010 • Se recoge en 64 convenios (70,32%) - con efectos retroactivos desde enero, en 48 (52,75%) - con ganancia de poder adquisitivo, en 33 (36,26%) - hasta IPC real, en 34 (37,36%) - sin efectos retroactivos, en 7 (7,69%)	2009 • Se recoge en 77 convenios (81,91%) - con efectos retroactivos desde enero, en 55 (58,51%) - con ganancia de poder adquisitivo, en 51 (54,25%) - hasta IPC real, en 25 (26,6%)
--	---

1.10. Antigüedad

2010 • Se recoge en 80 convenios (87,91%) • ad personam, en 44 (49,32%) • se incrementa como los salarios base del convenio, en 21 (23,08%) • no es compensable ni absorbible, en 23 (25,27%) * Está congelada, en 35 convenios (38,46%)	2009 • Se recoge en 83 convenios (88,52%) • Ad personam, en 49 (52,13%) • crece como los salarios base del convenio, en 21 convenios (22,34%) • no es compensable ni absorbible, en 31 convenios (32,98%) * Está congelada en 27 convenios (28,72%)
--	---

1.11. Pluses y otros conceptos salariales y extrasalariales

2010 • Dietas, en 56 (61,54%) • Kilometraje, en 32 convenios (35,16%) • Plus nocturnidad, en 48 (52,75%) • Plus transporte, en 43 (47,77%)	2009 • Dietas, en 59 convenios (62,76%) • Kilometraje, en 33 convenios (35,11%) • Plus nocturnidad, en 32 (34,04%) • Plus transporte, en 44 (46,81%).
---	--

Además de los recogidos en el epígrafe anterior, existen muchos mas pluses diferentes que hayamos detectado en los diferentes convenios estudiados.

1.12. Seguro de vida

2010 • Se regula en 72 convenios (79,12%) - fallecimiento por causas naturales, en 26 convenios (28,57%) - fallecimiento por accidente, en 38 (41,76%) - fallecimiento por accidente laboral, en 69 convenios (75,82%) - fallecimiento por enfermedad profesional, en 30 (32,97%) - gran invalidez por accidente, en 26 convenios (28,57%) - gran invalidez por accidente laboral, en 45 (49,49%) - gran invalidez por enfermedad profesional, en 21 convenios (23,08%) - invalidez absoluta por causas naturales, en 18 convenios (19,78%) - invalidez absoluta por accidente, en 36 (39,56%) - invalidez absoluta por accidente laboral, en 67 (73,63%)	2009 • Se regula en 70 convenios (74,47%) - fallecimiento por accidente, en 27 (28,72%) - fallecimiento por accidente laboral, en 65 convenios (69,15%) - fallecimiento por enfermedad común, en 18 (19,15%) - fallecimiento por enfermedad profesional, en 26 (27,66%) - gran invalidez por accidente laboral, en 34 (38,3%) - invalidez absoluta por accidente, en 29 (30,85%).
---	---

- invalidez absoluta por enfermedad profesional, en 31 (34,07%) - invalidez total por accidente en 27 convenios (29,67%) - invalidez total por accidente laboral, en 48 (52,75%) - invalidez total por enfermedad profesional, en 25 convenios (27,47%)	- invalidez absoluta por accidente laboral, en 63 (67,02%) - invalidez absoluta por enfermedad profesional, en 28 (29,78%). - invalidez total por accidente laboral, en 38 (40,43%).
--	--

1.13. Ámbito funcional

2010 • Se regula en 32 convenios (33,68%) - Se remite al acuerdo de sustitución de la ordenanza de comercio en 17 convenios (18,68%) - Se blindo el convenio para que no puedan rebajarse sus condiciones a través de convenios de empresa o contratos de trabajo, en 10 convenios (10,99%)	2009 • Se regula en 26 convenios (27,66%) - Se remite al acuerdo de sustitución de la ordenanza de comercio, en 16 convenios (17,02%).
---	---

1.14. Ascensos

2010 • Se regulan en 33 convenios (36,26%) - por antigüedad, en 24 (26,37%) - por concurso oposición, 11 convenios (12,09%) - por libre designación de la empresa, 12 (13,19%)	2009 • Se regulan en 43 convenios (45,74%) - por antigüedad, en 33 (35,11%) - por concurso oposición, en 12 (12,77%) - por libre designación de la empresa, en 15 (15,96%)
---	---

1.15. Clasificación profesional

2010 • Se regula en 44 convenios (48,35%) - se definen las categorías en 23 (25,27%) - se establecen grupos profesionales, en 23 (25,27%).	2009 • Se regula en 44 convenios, (46,81%) - se definen las categorías, en 25 (26,6%) - se establecen grupos profesionales, en 27 (28,72%)
--	--

1.16. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

2010 • Se regula en 29 convenios (35,8%). • Acumular las vacaciones a la baja por maternidad, paternidad, adopción o lactancia, en 20 convenios (21,05%) • Unir las vacaciones a la licencia por matrimonio o constitución de pareja de hecho en 10 convenios (10,99%)	2009 • Se regula en 25 convenios (26,6%) • Acumular las vacaciones a la baja por maternidad, paternidad, adopción o lactancia, en 16 convenios (17,02%). • Unir las vacaciones a la licencia por matrimonio o pareja de hecho en 7 convenios (7,45%).
--	---

1.17. Derechos sindicales

2010 • Regulados en 84 convenios (92,31%) • Sobre diversos aspectos de la jornada laboral, en 41 convenios (45,05%) - negociación del calendario laboral, en 28 convenios (30,77%) • Sobre diversos aspectos de los salarios, en 31 (34,07). - negociación condiciones descuelgue, en 19 convenios (20,88%)	2009 • Sobre diversos aspectos de la jornada laboral, en 42 convenios (44,68%) - negociación del calendario laboral, en 26 convenios (27,66%) • Sobre diversos aspectos de los salarios, en 41 convenios (43,62%). - negociación condiciones descuelgue, en 26 (27,66%) - negociación prorrateo pagas extras, 19 (10,64%)
---	---

• Distintos aspectos de vacaciones en 30 convenios (32,97%) - negociación calendario, en 28 convenios (30,77%) * Otros aspectos de los derechos sindicales - acumulación horas sindicales, en 53 (58,24%) - aumento horas sindicales, en 23 (25,27%) - horas ilimitadas negociación convenio, en 23 convenios (25,27%)	- Sobre diversos aspectos de las vacaciones, en 30 convenios (31,91%). - negociación calendario de vacaciones, en 26 (27,66%) • Otros aspectos de los derechos sindicales - acumulación horas sindicales, en 47 convenios (50%) - aumento horas sindicales, en 28 (29,79%)
---	--

1.18. Descuelgue

2010 • Se regula en 57 convenios (62,64%)	2009 • Se regula en 64 convenios (68,09%)
--	--

1.19. Excedencias

2010 • Se regulan en 28 convenios (30,77%) Excedencia por cuidado de familiares, en 10 (10,99%) - se amplía la duración en 8 (8,79%) - se amplía la reserva en 5 (5,49%) Excedencia por maternidad/paternidad, en 14 convenios (15,38%) - se aumenta la duración, en 6 (6,59%) - se amplía la reserva en 1 (10,99%)	2009 • Se regula en 29 convenios (30,85%) Excedencia por cuidado de familiares, en 8 (8,51%) - se amplía la duración en 6 (6,38%) - se amplía la reserva en 4 (4,25%) Excedencia por maternidad/paternidad, en 11 (12,77%) - se aumenta la duración, en 6 (6,38%) - se aumenta la reserva, en 7 (7,45%)
--	--

Balance Negociación Colectiva 2010

Excedencia voluntaria con readmisión obligatoria, en 7 (7,62%) - aumento reserva puesto trabajo en 3 (3,3%)	Voluntarias con readmisión obligatoria, en 9 (9,57%) - aumento reserva, en 2 (2,13%)
--	---

1.20. Formación

2010 • Se contempla en 26 convenios (28,57%) - se crea una comisión mixta sectorial, en 7 (7,69%) - se imparte en horas de trabajo, en 9 (9,89%)	2009 • Se contempla en 37 convenios (39,36%) - se crea una comisión mixta sectorial en 13 (13,83%) - se imparta en horas de trabajo, en 9 (9,57%)
--	---

1.21. Igualdad

2010 • Se recoge en 56 convenios (61,54%) - cláusula tipo, en 50 (54,95%) - comisión sectorial en 16 convenios (17,58%)	2009 • Se recoge en 51 convenios (54,26%) - cláusula tipo, en 43 (45,74%)
---	--

1.22. IT

2010 • Se regula en 84 convenios (92,31%) • no se abona el 100% del salario real desde el 1º día ni en todos los supuestos, en 37 convenios (40,66%) • se abona el 100% del salario real desde el 1º día y en todos los supuestos, en 44 convenios (48,35%) • duración del complemento: - 12 meses, en 26 (28,57%) - 18 meses, en 58 convenios (63,74%)	2009 • Se regula en 86 convenios (91,49%) • no se abona hasta el 100% del salario real desde el 1º día ni en todos los supuestos, en 41 (43,62%) • se abona el 100% del salario real desde el 1º día y en todos los supuestos, en 47 (50%) • duración del complemento: - 12 meses, en 27 (28,72%) - 18 meses, en 61 (64,89%)
--	---

1.23. Jubilación

2010 • Se ha pactado en 58 convenios (63,74%) • A partir de los 60 años en 42 (46,15%) - cantidades por jubilación anticipada, en 34 (37,36%) - obligatoria a los 65 años, en 24 (26,37%) - se le cambia el nombre al artículo del convenio en 24 (26,37%).	2009 • Se ha pactado en 56 convenios (59,57%) • A partir de los 60 años, en 37 (39,36%) - cantidades por jubilación anticipada, en 41 (43,62%) - obligatoria a los 65 años, en 17 (18,09%) - se le cambia el nombre al artículo del convenio, en 26 (27,66%)
---	--

1.24. Lactancia

2010 • Se regula en 65 convenios (71,43%) - 1 hora al principio o al final de la jornada en 17 (18,88%) Acumulación al permiso por parto, en 62 (68,13%)	2009 • Se regula en 64 convenios (68,06%) Acumulación al permiso por parto, en 60 (63,83%)
--	---

1.25. Legislación supletoria

2010 • Se fija en 28 convenios (30,77%) Acuerdo sustitución ordenanza comercio, en 24 (26,37%)	2009 • Se fija en 35 convenios (37,23%) Acuerdo sustitución ordenanza comercio, en 29 (30,85%)
---	---

1.26. Licencias retribuidas

2010 • Se regulan en 89 convenios (97,80%) - acompañamiento familiares médico, en 37 (40,66%) - asistencia consulta médica, en 48 (53,33%) - aumento días enfermedad grave familiares, en 51 (56,04%) - aumento días fallecimiento parientes, en 70 (76,92%) - aumento días hospitalización, en 36 (39,56%) - aumento días matrimonio, en 27 (29,67%) - aumento días nacimiento, en 66 (72,53%) - aumento días parejas de hecho, en 58 (63,74%) - aumento días traslado domicilio, en 33 (36,26%) - boda parientes, en 58 (63,77%) - exámenes, en 31 (34,07%) - parejas de hecho, en 56 (61,54%) - el permiso por hospitalización se puede coger mientras exista el hecho causante, 28 (30,77%)	2009 • Se regulan en 87 convenios (92,55%) - acompañamiento familiares médico, en 43 (45,74%) - asistencia consulta médica, en 49 (52,13%) - aumento días enfermedad grave familiares, en 53 (56,38%) - aumento días fallecimiento parientes, en 65 (74,36%) - aumento días hospitalización en 30 (31,91%) - aumento días matrimonio, en 31 (32,98%) - aumento días nacimiento, en 63 (67,02%) - aumento días parejas de hecho, en 46 (48,94%) - aumento días traslado domicilio, en 30 (31,91%) - boda parientes, en 60 (63,83%) - exámenes, en 26 (27,66%) - parejas de hecho, en 59 (62,77%)
--	---

1.27. Período de prueba

2010 • Se regula en 40 convenios (43,96%) Se reducen sobre lo establecido en el ET en 32 (35,16%)	2009 • Se regula en 39 convenios (41,49%) Se reducen sobre lo establecido en el ET, en 29 (30,85%)
--	---

1.28. Régimen disciplinario

2010 • Lo pactamos en 50 convenios (54,94%) Faltas graves, en 16 (17,58%) - acoso sexual en 5 (5,49%) - incumplimiento normas seguridad y salud, en 8 (8,79%). Faltas muy graves, en 44 convenios (48,35%) - abuso autoridad, en 33 (36,26%) - acoso moral, en 16 (17,58%) - acoso sexual, en 40 (43,96%) Se regula totalmente el régimen disciplinario, en 39 (42,86%)	2009 • Lo pactamos en 63 convenios (67,02%) Faltas graves, en 19 (20,21%) - imprudencia en el trabajo, en 7 (7,45%) - incumplimiento normas seguridad y salud, en 9 (9,57%) Faltas muy graves, en 55 (58,51%) - abuso autoridad, en 39 (41,49%) - acoso moral, en 16 (17,02%) - acoso sexual, en 51, (54,26%) * Protocolo de actuación en los casos de acoso, en 16 (17,02%) Se regula totalmente el régimen disciplinario, en 42 (44,68%)
---	---

1.29. Salud laboral

2010 <i>La regulamos en 66 convenios (72,53%).</i> Se regula una comisión sectorial en 17 convenios (18,68%) Revisión médica, en 59 convenios (64,84%) - anual en 34 (37,36%) - en horas de trabajo, en 24 (26,37%) - específica de los riesgos del puesto, en 33 (36,26%) - voluntaria, en 21 (23,08%).	2009 <i>La regulamos en 73 convenios (77,66%)</i> * Se regula una comisión sectorial en 24 convenios (25,53%) Revisión médica - anual, en 44 (46,81%) - en horas de trabajo, en 24 (25,53%) - específica de los riesgos del puesto, en 29 (30,85%) - voluntaria, en 17 (18,09%)
--	---

1.30. Solución voluntaria conflictos

2010 Se regula en convenios (47,25%)	2009 Se regula en 46 convenios (48,94%)
--	---

1.31. Violencia de género

2010 * Se recoge en 32 convenios (35,16%).	2009 * Se recoge en 32 convenios (34,04%)
--	---

1.32. Conclusiones

La negociación colectiva en el sector del comercio durante el año 2010, establece algunas tendencias que vamos a apuntar a continuación, algunas de ellas fruto de la crisis que estamos atravesando.

En la **vigencia** de los convenios se nota la situación de crisis. Está claro que los negociadores y negociadoras no quieren embarcarse en duraciones largas por la incertidumbre económica. Así hay un incremento importante de los convenios con 2 años de duración y una reducción de los convenios de 3 años que habitualmente han sido los más numerosos. Han aparecido este año la prórroga de algunos convenios donde se ha fijado, exclusivamente, la subida salarial.

En la **contratación y el empleo**, debemos hacer las siguientes consideraciones:

- Forma parte importante en nuestra negociación colectiva.
- En lo que se refiere a la *regulación de las distintas modalidades de contratación*, es conveniente señalar:
 - en el **contrato eventual**, nos seguimos quedando en la ampliación del mismo sin contrapartidas
 - en el **contrato para la formación**, aumentamos normalmente el salario y ampliamos en casi el 25% alegremente la duración del mismo. Pero nos falta, algo muy importante **ESTABLECER LAS CATEGORÍAS A LAS QUE SE LE PUEDE HACER ESTE CONTRATO**, porque, de no ser así, estamos estableciendo una especie de “grupo de iniciación” al que condenamos a los y las jóvenes
 - en el contrato **a tiempo parcial**, tan importante en el sector, sorprende la escasa regulación del mismo en los convenios colectivos, mas allá de lo que regula la ley.
- Por último, debemos destacar, como elemento a mejorar en los convenios colectivos los compromisos de creación de empleo fijo, sobre todo en estos momentos donde el empleo se ve muy zarandeado por la crisis.

El panorama de la **jornada laboral**, en 2010 ha tenido las siguientes características:

- Se mantiene año tras año la jornada laboral anual. Pero además, según la EPA del 4º trimestre del año 2010, la jornada habitual en comercio ha sido de 39,9 horas, lo que significa, sin duda, un incremento importante de la jornada real.
- En el *descanso semanal*, no se perciben intentos de trasladar la batalla jurídica que hemos mantenido y ganado con algunas grandes superficies al mundo de los convenios sectoriales ni de empresa, siendo, por lo tanto, inapreciable, los 2 días semanales de descanso.
- Insistimos en la necesidad de regular el *trabajo en domingos y/o festivos*, sin olvidarnos que por cada domingo o festivo que se trabaje tiene que haber **descanso alternativo** además de incrementar el valor hora del trabajo en dichos días
- En la *jornada irregular*, en los convenios se establecen diversas fórmulas, de cara a conseguir la certeza de la misma, que saludamos como un elemento positivo. Una vez más insistimos que jornada irregular y certeza de la misma no son incompatibles.
- En las **vacaciones**, debemos tener en cuenta de cara al futuro la sentencia del Tribunal Supremo, 24 junio 2009. Vacaciones anuales retribuidas. Derecho a disfrutarlas en período posterior al establecimiento en el calendario laboral pactado, si previamente a las fechas asignadas el trabajador iniciase situación de incapacidad temporal. Rectificación de la doctrina sentada en sala general por efecto de la STJCE 20/01/09 (Asunto Shultz-Hoff).

El **tratamiento salarial**, como no podía ser de otra manera, también ha notado la crisis, tanto en la subida salarial, como en la revisión salarial donde pierden terreno las cláusulas con ganancia de poder adquisitivo, ganando terreno, por tanto, las cláusulas que sólo contemplan la posibilidad de llegar hasta el IPC real.

Tenemos una multitud de pluses en nuestros convenios. Animamos a intentar llevarlos al salario base, para reforzarlo, sobre todo aquellos que no cotizan a la seguridad social, como un elemento de empuje en la mejora de las cotizaciones.

En el **ámbito funcional** de algunos convenios se remite al Acuerdo de la sustitución de la ordenanza, que como bien sabemos no está vigente. **POR SEGURIDAD JURÍDICA, ES NECESARIO COPIAR EN LOS CONVENIOS LITERALMENTE LO QUE QUERAMOS MANTENER DE DICHO ACUERDO.**

NOS PARECE FUNDAMENTAL, QUE LA REMISIÓN DEL ÁMBITO FUNCIONAL SE HAGA REMITIÉNDOSE AL ALEC. SI QUEREMOS QUE ESTE ACUERDO PROSPERE, VA A TENER QUE SER IMPONIÉNDOLO EN LA PRÁCTICA EN LOS CONVENIOS.

Lo sorprendente de la **clasificación profesional**, es la ausencia de la misma en la mayoría de los convenios. **EXISTIENDO, COMO EXISTE EL ALEC, DEBERÍAMOS VOLCAR NUESTROS ESFUERZOS, TANTO EN “IMPONER” SU CLASIFICACIÓN**

PROFESIONAL COMO EN ADECUAR LAS TABLAS SALARIALES A DICHA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Saludamos que el cuarenta por ciento de los convenios, mejorando sobre el año anterior, comiencen a negociarse aspectos para **conciliar la vida laboral, personal y familiar** porque creemos que va a ser fundamental este aspecto en este sector de cara al futuro. Debemos ser más ambiciosos y ambiciosas ya que hasta ahora lo más importante tiene que ver con unir las vacaciones al permiso por maternidad o paternidad y unir las vacaciones a las licencias por matrimonio o constitución de parejas de hecho

No podemos decir lo mismo de los **derechos sindicales** ligados a intervenir en la organización del trabajo en las empresas. Con la metodología que introdujimos el año anterior en el comparativo, podemos ver claramente lo pobre de nuestro poder de intervención en las empresas. Sin duda, la dispersión de la negociación colectiva, entorpece las posibilidades de mejorar este aspecto.

Se notan avances claros en todo lo referente a la **igualdad**, aunque lo que sigue predominando en los convenios es copiar lo que dice algunas de las leyes al respecto. Pero no debemos olvidar la creación de comisiones para la igualdad e incluso planes sectoriales de igualdad, que mas allá que sean más o menos completos, claramente demuestran la preocupación que va existiendo al respecto. Aquí, lógicamente no valoramos los planes de igualdad negociados a nivel de empresa, si no están recogidos específicamente en los convenios.

En lo que respecta a la **IT**, estamos rebajando las condiciones que provenían de la extinta Ordenanza de Comercio (se abonaba el 100% desde el 1º día), penalizando el absentismo, creemos que de una forma poco rigurosa y dudando de que realmente sea eficaz si no se profundiza en las causas del mismo, desde los planes de prevención de las empresas.

Consideramos en varios convenios como **legislación supletoria** el Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza, que como sabemos no está en vigor, por eso reiteramos **COPIAR EN LOS CONVENIOS LO QUE QUERAMOS MANTENER DE DICHO ACUERDO, POR SEGURIDAD JURÍDICA. ANIMAMOS A QUE A PARTIR DE AHORA DICHA LEGISLACIÓN SUPLETORIA SEA EL ALEC.**

Por último, destacar como aspectos positivos que van apareciendo en los convenios tanto los **Protocolos de actuación en los casos de acoso**, como la popularización de la **Ley contra la violencia de género**.

Queremos, por último hacer una mención sobre la **Reforma Laboral**, especialmente en lo que se refiere a las **cláusulas de descuelgue**. Es fundamental que mantengamos cláusulas de descuelgue garantistas para los trabajadores y trabajadoras, que generen certeza y donde sea capital la intervención de la representación sindical, donde no tenemos que tener miedo a tomar decisiones, que en muchos casos pueden salvar muchos puestos de trabajo.

II. HOSTELERÍA

2.1. Convenios estudiados y número de trabajadores y trabajadoras afectados y afectadas

2010 • 40 convenios 420.000 trabajadores y trabajadoras afectados y afectadas	2009 • 31 convenios 492.000 trabajadores y trabajadoras afectados y afectadas
--	--

2.2. Sindicatos firmantes

2010 • CCOO, 28 convenios (70%) • UGT, 27 (67,5%) • OTROS SINDICATOS, 5 (12,5%) CONVENIOS DE EMPRESA, 12 (30%)	2009 • CCOO, en 24 convenios (77,42%) • UGT, 34 (77,42%) • OTROS SINDICATOS, 12 (38,71%) CONVENIOS DE EMPRESA, 7 (22,58%)
---	--

2.3. Vigencias

2010 • 3 años, 15 (37,5%) • 4 años, 12 (30%) Otras vigencias, 13 (32,5%)	2009 • 3 años, 13 (41,94%) • 4 años, 10 (32,26%) Otras vigencias, 9 (29,03%)
--	--

2.4. Contratación y empleo

2010	2009
• Se regula en 40 convenios (100%) • Contrato en prácticas, en 19 (47,5%) - Se remite al aleh, en 11 (27,5%) - Aumento salario sobre lo previsto en el ET, en 15 (37,5%) - Duración mínima, en 5 (13,51%) • Contrato para la formación, en 23 (57,5%) - aleh en 10 (25%) - aumento salario sobre lo previsto en el ET, en 16 (40%) • Contrato eventual, en 30 (75%) - aumento duración sobre lo estipulado en el ET, en 28 (70%) • Fijos y fijas discontinuos y discontinuas, en 18 (45%) - cuando se adquiere la condición de fijo o fija discontinuo o discontinua, en 15 (37,5%) - garantía de ocupación, en 5 (12,5%) • Tiempo parcial, en 11 (27,5%) - aumento horas complementarias, en 5 (12,5%) - jornadas hasta 4 horas, siempre se hacen de forma continuada, en 4 (10%) • Otros aspectos del empleo y la contratación - aumento indemnización fin contratos, en 13 (32,5%) - compromiso empleo fijo, en 16 (40%)	• Se regula en 30 convenios (96,77%). • Contrato en prácticas, en 18 (58,06%) - aleh, en 9 (29,03%) - aumento salario sobre lo previsto en el ET, en 12 (38,71%) • Contrato para la formación, en 21 (67,74%) - aleh, en 10 (32,26%) - aumento salario sobre lo previsto en el ET, en 15 (48,39%) - duración mínima, en 12 (30%) - duración superior a 2 años, en 6 (19,35%) • Contrato eventual, en 23 (74,19%) - aumento duración sobre lo estipulado en el ET, en 21 (67,47%) • Fijos y fijas discontinuos y discontinuas, en 18 (50%) - cuando se adquiere la condición de fijo o fija discontinuo o discontinua, en 11 (35,48%) • Otros aspectos del empleo y la contratación - aumento indemnización fin contrato, en 10 (32,26%) - compromiso empleo fijo, en 13 (41,94%)

2.5. Jornada

2010 • 1.782. • Descanso semanal, en 37 convenios (92,5%) - descansar al menos 1 domingo al mes, en 12 (30%) - dos días continuados, en 22 (55%) • Festivos, en 35 convenios (87,5%) - abonarlos incrementando su valor, en 25 (62,5%) - acumularlos al descanso semanal, en 16 (40%) - descanso que coincida con festivo se disfruta en otro momento, en 9 (22,5%) - disfrutarlos juntos en período distinto a las vacaciones, en 24 (60%) - unirlos a las vacaciones, en 28 (71,5%) • Fiestas, en 13 convenios (32,5%) - Santa Marta, en 12 (30%) • Jornada irregular, en 12 convenios (30%) - bolsa de horas, en (15%) - jornada máxima diaria superior a 8 horas, en 14 (35%) - jornada máxima semanal, en 4 (10%) - duración mínima semanal, en 3 (7,5%) - preaviso, en 4 (10%) • Jornada partida, en 16 convenios (40%) - 2 períodos, en 13 (32,5%) - Jornada máxima y mínima en cada franja, en 17 (40,25%) * Otros aspectos de la jornada: - bocadillo, jornada efectiva, en 24 (60%) - días asuntos propios, en 17 (42,5%)	2009 • Jornada anual, 1.782,16. • Descanso semanal, se regula en 26 convenios (83,87%) - 2 días, en 9 (29,03%) - 2 días ininterrumpidos, en 15 (48,39%) - día y medio ininterrumpido, en 9 (29,03%) • Festivos, en 26 convenios (85%) - abonarlos incrementando su valor, en 16 (51,6%) - disfrutarlos juntos en período distinto a las vacaciones, en 17 (54,86%) - unirlos a las vacaciones, en 19 (61,29%) • Fiestas, en 10 convenios (32,26%) - Santa Marta, en 9 (29,03%) • Jornada irregular, en 11 convenios (35,48%) - bolsa de horas, en 6 (19,35%) - jornada máxima diaria superior a 8 horas, en 10 (32,26%) - límite horas semanales, en 5 (16,13%) - preaviso, en 6 (19,35%) • Jornada partida, se regula en 13 convenios (41,94%) - 2 períodos en 16 (40%) - jornada máxima y mínima en cada franja, en 5 (16,33%) - sólo una interrupción, en 13 (41,49%) • Otros aspectos de la jornada: - bocadillo, jornada efectiva, en 16 (51,61%) - días asuntos propios, en 19 (61,29%)
--	---

2.6. Horas extras

2010 • Se regulan en 28 convenios (70%) - aumenta su valor sobre lo establecido en la ley, en 25 (62,5%) - voluntariedad, en 9 (22,5%)	2009 • Se regulan en 21 convenios (67,74%) - aumenta su valor sobre lo establecido en la ley, en 15 (48,39%) - voluntariedad, en 6 (19,35%).
---	---

2.7. Vacaciones

2010 • 30,45 días naturales. • Se pueden coger en 2 períodos, en 15 convenios (37,5%) * Los festivos que coincidan con vacaciones se disfrutan en otro momento, en 10 convenios (25%).	2009 • 30,43 días naturales. • Se pueden coger en 2 períodos, en 14 convenios (45,16%) • La it antes del inicio de las vacaciones suspende el comienzo de las mismas, en 6 convenios (19,35%) - por accidente laboral, en 3 (9,68%) • It disfrutando las vacaciones, suspende el disfrute de las mismas, en 9 convenios (29,03%) - por hospitalización, en 4 (12,9%)
---	--

2.8. Estructura salarial

2010 • Se regula en 11 convenios (27,5%).	2009
--	-------------

2.9. Retribuciones

2010 • 2,4%, incremento inicial (Datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) • Salario medio anual, 14.312,73 €.	2009 • 2,77%. Incremento inicial (Datos del Ministerio de Trabajo y Emigración). • Salario medio anual, 13.977,28 €.
--	--

2.10. Revisión salarial

2010 • Se pacta en 26 convenios (65% %) - con efectos retroactivos desde enero, en 21 (52,5%) - con ganancia de poder adquisitivo, en 12 (30%) - hasta IPC real, en 13 (32,5%)	2009 • Se pacta en 25 convenios (80,65%) - con efectos retroactivos desde enero, en 19 (61,29%) - con ganancia de poder adquisitivo, en 14 (45,16%) - hasta IPC real, en 9 (29,03%)
---	--

2.11. Alojamiento

2010 • Se regula en 10 convenios (25%) - ad personam, en 3 (10,99%).	2009 • Se regula en 8 convenios (25,81%) - ad personam, en 4 (12,9%)
---	---

2.12. Antigüedad

2010 • Se regula en 36 convenios (90%) - ad personam, en 20 (50%) - incremento como los salarios base del convenio, en 6 (15%) - no compensable ni absorbible, en 11 (27,5%) - congelación, en 22 (55 %)	2009 • Se regula en 30 convenios (96,77%) - ad personam, en 23 (74,19%) - incremento como los salarios base del convenio, en 11 (35,48%) - no compensable ni absorbible, en 12 (38,7%) - congelación, en 14 (45,16%)
--	--

2.13. Pluses y otros conceptos salariales y extrasalariales

2010 • Ayuda matrimonio, en 10 convenios (25%) • Cantidades por fallecimiento, en 14 (35%) * Manutención, en 30 (75%) • Plus nocturnidad, en 35 (87,5%) • Plus transporte, en 27 (67,5%) • Servicios extras, en 17 (42,5%) • Uniformidad, en 22 (55%) - abono limpieza uniforme por la empresa, 6, (15%)	2009 • Cantidades por fallecimiento, en 13 (41,94%) * Manutención, en 24 (77,42%) * Plus nocturnidad, en 28 (90,32%) * Plus transporte, en 22 (70,97%) * Servicios extras, en 14 (45,16%) - se han de contratar a través del INEM, en 4 (12,9%) * Uniformidad, 18 (58,06%) - abono limpieza uniforme por la empresa, 5 (16,13%).
---	---

Además de lo recogido en el cuadro anterior, existen 38 pluses diferentes.

2.14. Seguro de vida

2010 • Se pacta en 31 convenios (77,5%). - fallecimiento por accidente, en 20 (50%) - fallecimiento por accidente laboral, en 29 (72,5%) - fallecimiento por enfermedad común, en 12 (30%) - fallecimiento por enfermedad profesional, en 13 (32,5%) - gran invalidez por accidente, en 12 (30%) - gran invalidez por accidente laboral, en 18 (45%) - invalidez absoluta por accidente, en 17 (42,5%) - invalidez absoluta por accidente laboral, en 28 (70%) - invalidez absoluta por enfermedad común, en 10 (25%) - invalidez absoluta por enfermedad profesional, en 14 (35%) - invalidez total por accidente, en 16 (40%) - invalidez total por accidente laboral, en 23 (57,5%) - invalidez total por enfermedad profesional, en 912 (30%)	2009 • Se pacta en 27 convenios (87,1%) - fallecimiento por accidente, en 15 (48,39%) - fallecimiento por accidente laboral, en 25 (80,65%) - fallecimiento por enfermedad común, en 7 (22,58%) - gran invalidez por accidente laboral, en 11 (35,48%) - invalidez absoluta por accidente, en 12 (38,71%) - invalidez absoluta por accidente laboral, en 21 (67,74%) - invalidez absoluta por enfermedad profesional, en 7 (22,58%) - invalidez total por accidente, en 13 (41,94%) - invalidez total por accidente laboral, en 20 (64,52%) - invalidez total por enfermedad profesional, en 8 (25,81%)
--	---

2.15. Ámbito funcional

2010 • Se regula en 17 convenios (42,5%) - se remite al Aleh, en 13, (32,5%) - se blinda el convenio, en 5 (12,5%)	2009 • Se regula en 10 convenios (32,26%) - se remite al Aleh, en 8 (25,81%) - se blinda el convenio, en 5 (16,13%)
--	---

2.16. Ascensos

2010 • Se regula en 18 convenios (45%) - comisión valoración, en 6 (15%) - por antigüedad, en 10 (25%) - por libre designación, en 6 (15%)	2009 • Se regula en 15 convenios (48,38%) - comisión valoración, en 6 (19,35%) - por antigüedad, en 9 (29,03%)
---	--

2.17. Ceses

2010 • Se regula en 14 convenios (35%) En todos ellos se recoge una indemnización de 1 día de salario por cada día de retraso en el preaviso tanto si el trabajador o la trabajadora deciden irse voluntariamente de la empresa como la falta de preaviso del empresario o empresaria a la finalización de los contratos temporales.	2009 • Se regula en 13 convenios (41,94%). En todos ellos se recoge una indemnización de 1 día de salario por cada día de retraso en el preaviso tanto si el trabajador o la trabajadora deciden irse voluntariamente de la empresa como la falta de preaviso del empresario o empresaria a la finalización de los contratos temporales.
---	---

2.18. Clasificación profesional

2010 • Se regula en 26 convenios (65%) - Aleh, en 16 (40%) - Se establecen grupos profesionales distintos al Aleh, en 8 (20%)	2009 • Se regula en 69 convenios (51,61%) - Aleh, en 13 (41,94%)
--	--

2.19. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

2010 • Se regula en 17 convenios (42,4%). - con hijos o hijas menores de edad, coincidencia vacaciones con vacaciones escolares, en 4 (10,%) - con hijos o hijas menores de edad, librar domingos y festivos, en 4 (10,81%) - unir las vacaciones a la baja por maternidad o paternidad en 5, (13,51%)	2009 • Se regula en 15 convenios (48,39%) - con hijos o hijas menores de edad, coincidencia vacaciones con vacaciones escolares, en 4 (12,9%) - unir las vacaciones a la baja por maternidad o paternidad en 8, (25,81%)
--	---

2.20. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

2010 • Se pactan en 40 convenios (100%) • Ascensos, en 11 convenios (27,5%) - se participa en los ascensos, en 8 (20%). • Contratación y empleo, se contempla en 10 (25%) • Jornada, en 16 (40%) - se negocia el calendario laboral, en 13 (32,5%) - se negocia la jornada irregular, en 5 (12,5%) • Régimen disciplinario, en 10 (25%) - información faltas graves, en 9 (22,5%)	2009 • Se pactan en 30 convenios (96,77%) • Contratación y empleo, se tiene en cuenta en 8 (25,81%) • Jornada, se contempla en 19 (61,29%) • negociación calendario laboral, en 15 (48,39%) - negociación jornada irregular, 5 (16,13%) • Salarios, en 11 convenios (35,48%)
--	--

2010 • Salarios, en 11 convenios, en 11 (27,5%) - negociación condiciones descuelgue, en 9 (22,5%) • Vacaciones, en 19, (47,5%) - negociación calendario, en 18 (45%) - acumulación horas sindicales, en 28 (70%) - aumento horas sindicales, en 19 (47,5%) Reducción nº trabajadores y trabajadoras para nombrar delegado o delegada sindical con garantías, en 13 (32,5%)	2009 - negociación condiciones descuelgue, en 9 (29,03%) - negociación prorrateo pagas extras, en 3 (9,68%) • Vacaciones, en 18 convenios (58,56%) - negociación calendario vacaciones, en 13 (41,49%) • Acumulación horas sindicales, en 22 convenios (70,97%) • Aumento horas sindicales, en 13 (41,94%) Reducción nº trabajadores y trabajadoras para poder nombrar delegado o delegada sindical con garantías, en 10 (32,26%)
---	---

2.21. Descuelgue

2010 Se fija en 22 convenios (55%)	2009 Se fija en 18 convenios (58,06%) - se exige un plan de viabilidad, en 5 (16,13%)
---	--

2.22. Excedencias

2010 • Se regulan en 18 convenios (45%) • Excedencias especiales, en 5 (12,5%) • Excedencia voluntaria, en 6 (15%) - aumento reserva, en 4 (10%) • Otros aspectos de las excedencias: - incompatibilidad con trabajar en el mismo sector, en 7 (17,5%)	2009 • Se regula en 13 convenios (41,94%) * Por maternidad o paternidad, en 4 (12,9%) - aumento duración, en 1 (3,23%) - aumento reserva, en 4 (12,9%) * Por cuidado de familiares, en 4 convenios (12,9%) - aumenta la duración en 2 (6,45%) - se aumenta la reserva, en 3 (9,68%) * Voluntarias, en 4 convenios
---	--

2.23. Formación

2010 • Se pacta en 28 convenios (70%) - abono cantidades de dinero a los trabajadores y trabajadora que hacen formación, en 11 (27,5%) - en horas de trabajo, en 8 (20%)	2009 • Se pacta en 23 convenios (74,19%) - abono de cantidades a los trabajadores y trabajadoras que hacen formación, en 11 (35,48%) - comisión formación, en 8 (25,81%)
--	--

2.24. Igualdad

2010 • Se recoge en 21 convenios (52,5%) - cláusula tipo, en 15 (37,5%) - se crean comisiones de igualdad para negociar planes de igualdad sectoriales, en 8 (20%).	2009 • Se recoge en 17 convenios (54,84%) - se remite al aleh, en 4 (12,9%) - cláusula tipo, en 10 (32,26%)
---	---

2.25. IT

2010 • Se regula en 40 convenios (100%) • no se abona el 100% del salario real desde el 1º día ni en todos los supuestos, en 27 (67,5%) - se abona el 100% del salario real desde el 1º día y en todos los supuestos, en 12 (30%) - duración hasta 12 meses, en 13 (32,5%) - duración hasta 18 meses, en 25 (62,5%)	2009 • Se regula en 31 convenios (100%) - no se abona el 100% del salario real desde el 1º día ni en todos los supuestos, en 18 (58,86%) - se abona el 100% del salario real desde el 1º día y en todos los supuestos, en 14 (45,16%) - duración hasta 12 meses, en 10 (32,26%) - duración hasta 18 meses, en 24 (60%)
---	--

2.26. Jubilación

2010 • Se pacta en 31 convenios (77,5%) - se abonan con menos de 60 años cuando se causa baja en la empresa, en 9 (22,5%) - se pagan diversas cantidades desde los 60 años, en 17 (42,5%) - jubilación obligatoria a los 65 años, en 15 (40,54%) • Jubilación obligatoria a los 65 años, en 9 (22,5%) • Jubilación parcial, en 8 convenios (20%) - la jornada se realiza de una sola vez al año, en 2 (5%) - la jubilación parcial es optativa por parte del trabajador o trabajadoras y obligatoria para la empresa, en 6 (15%) * Se cambia el nombre, en 12 (30%)	2009 • Se pacta en 25 convenios (80,65%) - se puede cobrar las cantidades antes de los 60 años, en 8 convenios (25,8%) - a partir de los 60 años, en 11 (35,48%) • Jubilación obligatoria a los 65 años en 8 convenios (25,8%) • Jubilación parcial, en 10 (32,26%) - voluntaria para el trabajador o trabajadora y obligatoria para la empresa, en 8 (25,81%) * Se le cambia el nombre a los premios por jubilación, en 14 convenios (45,16%)
---	--

2.27. Lactancia

2010 • Se regula en 19 convenios (47,56%) - 1 hora al inicio o final de la jornada, en 12 (30%) Acumularla a la baja por maternidad, en 19 (47,5%)	2009 • Se regula en 19 convenios (61,29%) - 1 hora al inicio o final de la jornada, en 7 (22,58%) Acumularla a la baja por maternidad, en 15 (48,39%)
--	---

2.28. Legislación supletoria

2010 • Se refleja en 28 convenios (70%) - aleh, en 22 (55%)	2009 • Se refleja en 19 convenios (61,29%) - aleh, en 18 (58,06%)
--	--

2.29. Licencias retribuidas

2010 • Se regulan en 40 convenios (100%) - acompañar familiares al médico, en 12 (30%) - asistencia consulta médica, en 20 (50%) - aumento días accidente grave, en 11 (27,5%) - aumento días enfermedad grave, en 27 (67,5%) - aumento días fallecimiento, en 31 (77,5%) - aumento días hospitalización, en 17 (42,5%) - aumento días matrimonio, en 16 (40%) - aumento días nacimiento, en 36 (90%) - aumento días operación, en 14 (35%) - aumento días parejas de hecho, en 19 (47,5%) - aumento días traslado domicilio, en 17 (42,5%) - bautizo, en 17 (42,5%) - boda parientes, en 35 (87,5%) - exámenes, en 30 (75%) - parejas de hecho, en 26 (65%) - primera comunión, en 17 (42,5%)	2009 • Se regulan en 31 convenios (100%) - acompañar familiares al médico, en 10 (32,26%) - asistencia consulta médica, en 13 (41,94%) - aumento días accidente grave, en 11 (35,48%) - aumento días enfermedad grave, en 25 (80,65%) - aumento días fallecimiento, en 27 (87,1%) - aumento días hospitalización, en 16 (51,61%) - aumento días matrimonio, en 9 (29,03%) - aumento días nacimiento, en 27 (87,1%) - aumento días operación, en 10 (32,26%) - aumento días parejas de hecho, en 16 (51,61%) - aumento días traslado domicilio, en 13 (41,94%) - bautizo, en 9 (29,03%) - boda parientes, en 26 (83,87%) - exámenes, en 22 (70,97%) - parejas de hecho, en 24 (77,42%) - primera comunión, en 11 (35,48%)
--	--

2.30. Movilidad funcional

2010 • Se pacta en 17 convenios (42,5%) - aleh, en 6 (15%) • Trabajos categoría inferior, en 4 convenios (10%) - duración máxima, en 4 (10%)	2009 • Se pacta en 14 convenios (45,16%) - aleh en 5, (16,13%)
---	---

2010 • Trabajos de categoría superior, en 9 (22,5%) - a los X meses consolida el salario, en 7 (17,5%) - a los X meses consolida la categoría, (en menor tiempo de lo recogido en la ley), en 4 (10%)	2009 - a los X meses se le consolida el salario, en 6 (19,35%) - a los X meses se le consolida la categoría (reduciendo el tiempo que establece la ley), en 11 (35,48%)
---	--

2.31. Período de prueba

2010 • Se regula en 20 convenios (50%) - aleh, en 8 (20%) - reducción, en 10 (25%)	2009 • Se regula en 19 convenios (61,29%) - aleh, en 11 (35,48%) - reducción, en 8 (25,81%)
--	---

2.32. Régimen disciplinario

2010 • Se regula en 23 convenios (57,5%) • Aleh, en 6 (15%) • Faltas graves: - acoso sexual, en 3 (7,5%) - fumar en el centro de trabajo, en 3 (7,5%) - imprudencia con riesgo de accidente, en 9 (22,5%) - por inobservancia de las normas de seguridad, en 9 (22,5%) - mala utilización de los medios informáticos, en 3 (7,5%) • Faltas muy graves: - abuso autoridad, en 11 (27,5%) - acoso sexual, en 13 (32,5%) * Regulación, en 12 (30%).	2009 • Se regula en 24 convenios, (77,42%) • Aleh, en 9 (29,03%) • Faltas graves: - por riesgo de accidente, en 8 (25,81%) - por inobservancia de las normas de seguridad, en 8 (25,81%) • Faltas muy graves: - abuso autoridad, en 10 (32,26%) - acoso moral, en 4 (12,9%). - acoso sexual, en 12 (38,71%) * Regulación, en 10 (32,26%)
---	---

2.33. Salud laboral

2010 • Se pacta en 32 convenios (80%) - creación de comisiones sectoriales provinciales de salud y seguridad, en 9 (22,5%) • Revisión médica, en 21 convenios (52,5%) - anual, en 15 (37,5%) - en horas de trabajo, en 10 (25%) - específica de los riesgos, en 9 (22,5%) - voluntariedad, en 6 (15%)	2009 • Se pacta en 23 convenios (74,19%) • Revisión médica, en 20 (64,52%) - anual, en 14 (45,16%) - en horas de trabajo, en 6 (19,35%) - específica de los riesgos, en 8 (25,81%) - voluntariedad, en 6 (19,35%)
--	---

2.34. Solución voluntaria conflictos

2010 * Se regula en 20 convenios (50%)	2009 * Se regula en 15 convenios (48,39%)
---	--

2.35. Subrogación

2010 • Se regula en 18 convenios (45%) - Aleh, en 7 (17,5%)	2009 • Se regula en 15 convenios (48,39%) - Aleh, en 9 (29,03%)
---	---

2.36. Conclusiones

En la **contratación y el empleo**, deberíamos ser más rigurosos con los contratos que se regulan en el Aleh (mas adelante haremos una reflexión global sobre el cumplimiento del Aleh). En el **contrato eventual** alargamos la duración del mismo sin contrapartidas. En los contratos de **fijos discontinuos**, además de regular lo que ahora regulamos, debemos dejar mas claro: (1) cuando se adquiere la condición, y (2) hay que hacer un esfuerzo por garantizar ocupaciones mínimas. Igualmente es necesario hacer un esfuerzo por regular el **tiempo parcial**, que es abundante en el subsector y además suele estar muy feminizado.

En la **jornada laboral**, hay una carencia especialmente importante: la planificación anual de la jornada laboral que debemos reflejarlo en el convenio y, posteriormente, llevarlo a cabo en las empresas.

En las **vacaciones**, hemos de tener en cuenta Tribunal Supremo, 24 junio 2009. Vacaciones anuales retribuidas. Derecho a disfrutarlas en período posterior al establecimiento en el calendario laboral pactado, si previamente a las fechas asignadas el trabajador iniciase situación de incapacidad temporal. Rectificación de la doctrina sentada en sala general por efecto de la STJCE 20/01/09 (Asunto Shultz-Hoff).

En el **aspecto salarial** se nota la crisis en el subsector, con una bajada importante en los incrementos salariales. En la revisión salarial se nota un cierto descenso de las que aseguran ganancia de poder adquisitivo y un ligero repunte de aquellos que aseguran exclusivamente el IPC real. Aquí queremos insistir, una vez mas, en la necesidad de reforzar los salarios base, a costa de meter en el mismo aquellos pluses que no tienen sentido mantener, comenzando por los que no cotizan a la seguridad social.

En la **conciliación de la vida laboral, personal y familiar**, a pesar de que vamos avanzando, los avances son muy lentos, en una materia cada día más sensible en las condiciones de trabajo de los servicios en general y de nuestros subsectores en particular.

Si queremos de verdad mejorar las condiciones de trabajo, tenemos que mejorar sustancialmente **los derechos sindicales** en lo que se refiere a nuestra presencia en la organización del trabajo que es muy pobre.

Saludamos de forma positiva los avances que vamos teniendo en lo que se refiere a **la igualdad**, porque, en este subsector es especialmente importante al ser uno de los más feminizados y por tanto donde debemos dar una batalla con más ahínco.

Pero creemos necesario establecer dos elementos de discusión en este subsector: una reflexión sobre el cumplimiento del Aleh y el abono de los salarios en base a la categoría de los establecimientos.

A) El cumplimiento del ALEH

Motivado por el estudio que hemos realizado sobre los hoteles en el Gabinete Federal de Estudios y que aparecerá próximamente, nos hemos acercado al grado de cumplimiento de los convenios colectivos con respecto al ALEH, llegando a algunas conclusiones:

- 1) El ALEH es un importante convenio y un magnífico instrumento que no sólo ordena el sector sino que además facilita la negociación colectiva en los ámbitos inferiores.
- 2) Se nos llena la boca de decir, y con razón, que el ALEH, fue fruto de una presión sindical importante, con una huelga sectorial por medio.

3) Las materias que en él se regulan están restringidas al ámbito estatal y sólo en ese ámbito pueden negociarse.

4) La realidad actual es la siguiente:

a) Sobre la clasificación profesional, estamos haciendo lo siguiente:

- EN LOS CONVENIOS PROVINCIALES SE CREAN NUEVAS CATEGORÍAS QUE NO ESTÁN EN EL ALEH.
- SE FORMAN COMISIONES PARA TRANSPONER LAS CATEGORÍAS DEL ALEH EN UN CONVENIO TRAS OTRO, Y NUNCA SE REMATA EL TRABAJO.
- SE FACULTA A LA COMISIÓN MIXTA PROVINCIAL PARA CREAR NUEVAS CATEGORÍAS.
- SE CREAN GRUPOS DE INICIACIÓN EN EL ÁMBITO PROVINCIAL ESTABLECIENDO CON ELLO DOBLES ESCALAS SALARIALES PARA QUIENES COMIENZAN A TRABAJAR EN EL SECTOR.

Estas “prácticas” las hemos descubierto en 8 convenios que afectan a 176.000 trabajadores y trabajadoras aproximadamente.

b) En cuanto a la contratación, estamos haciendo lo siguiente:

- SE REGULA EL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN DE FORMA DISTINTA Y SIEMPRE MAS NEGATIVA QUE LO RECOGIDO EN EL ALEH.
- EXACTAMENTE IGUAL PASA CON EL CONTRATO EN PRÁCTICAS.

Afecta a 11 convenios y 93.500 trabajadores y trabajadoras.

c) En la movilidad funcional

- ESTABLECEMOS MOVILIDADES FUNCIONALES DIFERENTES AL ALEH AMPLIÁNDOLA ENTRE DISTINTOS GRUPOS PROFESIONALES.

Afecta a 2 convenios y 138.000 trabajadores y trabajadoras.

d) En los períodos de prueba

- ESTABLECEMOS PERÍODOS DE PRUEBA DISTINTOS A LOS REGULADOS EN EL ALEH.

Afecta a 10 convenios y 87.500 trabajadores y trabajadoras.

e) Sobre el régimen disciplinario.

- NO SE RESPETA EL ALEH.

Afecta a 7 convenios y 50.000 trabajadores y trabajadoras.

Ante este panorama, es conveniente que nos leamos a fondo los convenios que firmamos y seamos especialmente escrupulosos con el cumplimiento del ALEH, si no queremos que al final, no sirva para nada.

En este momento, si cabe, el ALEH, ha de ser un convenio a “mimar”, sobre todo si vemos por donde puede ir la modificación de la negociación colectiva, reforzando los convenios de ámbito estatal.

No podemos seguir en una permanente contradicción: por una parte proclamando lo bueno que es el Acuerdo Laboral y, por otra, segarle la hierba bajo los pies en los convenios de ámbito inferior.

Las posibles resistencias que puedan darse, deberían dirimirse en los tribunales, impugnando aquellos convenios que no respetan lo negociado en el ALEH.

B) Salarios por categorías de establecimientos

En hostelería conviven, a efectos salariales dos tipos de convenios. En 32 convenios que afectan a 588.386 trabajadores y trabajadoras, se abonan los salarios en base a la categoría del hotel o restaurante; en 19 convenios que afectan a 98.827 trabajadores y trabajadoras, los salarios se abonan sin tener en cuenta la categoría de los establecimientos. Igualmente al estar en convenios provinciales se dan diferencias importantes dentro de la misma cadena hotelera. Os planteamos un cuadro comparativo al respecto:

El salario medio para las categorías más habituales del subsector de hoteles, son:

- * **Jefe o Jefa de recepción:** 17.478,28 €/año., con un abanico salarial entre 21.425 € y 11.798,08 €.
- * **Jefe o jefa de restaurante:** 17.481,44 €/año., con un abanico salarial entre 21.425,25 y 13.695,14€.
- * **Conserje:** 16.035,83 €/año., con un abanico salarial entre 19.383,63 y 11.309,07 €.
- * **Recepcionista:** 16.370,54 €/año, con un abanico salarial entre 18.426,16 y 11.478,32 €
- * **Ayudante o ayudanta de camarero o camarera:** 13.773,24, con un abanico salarial entre 16.424,1 y 10.847,76 €.
- * **Ayudante o ayudanta de cocina:** 13.875,19, con un abanico salarial entre 16.424,1 y 11.039,17 €.
- * **Ayudante o ayudanta de recepción y conserjería:** 14.172,28, con un abanico salarial entre 17.567,63 y 10.848,11 €.
- * **Camarero o camarera:** 14.264,53, con un abanico salarial entre 18.426,16 y 11.674,37 €.
- * **Camarero o camarera de pisos:** 13.956,98 con un abanico salarial entre 17.567,63 y 10.847,76 €.
- * **Cocinero o cocinera:** 14.978,33 con un abanico salarial entre 17.416,14 y 11.478,32 €.

* **Encargado o encargada general:** 16.821,79, con un abanico salarial entre 20.760 y 11.798,08 €.

* **Jefe o jefa de cocina:** 17.478,28, con un abanico salarial entre 21.425 y 11.798,08 €.

Ambas situaciones nos han de llevar, sin duda a una reflexión sin prisas pero sin pausas que nos permita tal vez en el futuro modificar algunos paradigmas que conforman nuestra negociación colectiva.

En el primer aspecto –salarios por categorías de establecimientos–, deberíamos reflexionar si en este momento los hoteles o restaurantes de mas categoría, que cuentan con mas medios que el resto, deben seguir cobrando o no cantidades superiores. Igualmente, no está demostrado que los hoteles o restaurantes más pequeños, se encuentren en situación económica más precaria. Así pues, un elemento para la reflexión.

Hay nuevas realidades que se van imponiendo en este subsector:

- Cada día hay una mayor presencia de las cadenas. Cadenas que establecen elementos comunes para ofrecer una respuesta uniforme a las demandas de la clientela.
- Cada vez más es más difícil entender que unos trabajadores y trabajadoras pertenecientes a la misma empresa tengan condiciones distintas de trabajo, incluso con diferencias salariales de hasta el 60%
- Es muy frecuente que las cadenas tomen decisiones estratégicas, de inversión, de renovación de planta, de apuestas por otros países, sin ningún contrapeso negociador por parte sindical.
- La obligatoriedad legal de negociar planes de igualdad nos apunta a una dimensión distinta de la propia negociación.
- Pero es que además la situación contractual nos lleva a desaprovechar recursos humanos y sindicales: dificultad para crear secciones sindicales de empresa, no poder constituir bolsa de horas sindicales con un mejor aprovechamiento de las mismas, etc.
- Con la regulación actual no hay posibilidades reales ni legales de poder cumplir con esta nuevas necesidades que van apareciendo y que, con toda seguridad, van a tomar cuerpo con mayor intensidad.

Por todo ello, vemos como una necesidad perentoria la regulación en el Acuerdo Laboral de los Comités Intercentros, como un elemento aglutinador en cada empresa y como un interlocutor privilegiado para desarrollar, a nivel de empresa, tanto el ALEH como los convenios de ámbito inferior.

III. SECTOR DEL JUEGO

Hemos estudiado, 12 convenios que afectan a 14.760 trabajadores y trabajadoras, de los que 10 son convenios de empresa.

Al ser un subsector, con empresas muy diferentes en función de la actividad, deberíamos:

- 1) En el sector del bingo, ver si es necesario mantener aquellos convenios tanto autonómicos como provinciales, porque muchos de ellos están superados por el propio convenio estatal.
- 2) En el sector de los casinos, es imprescindible ir viendo la posibilidad de dar pasos de cara a una cierta homogenización de condiciones. Como está recogido en nuestros documentos congresuales, parece interesante que exploremos la posibilidad de convenios sectoriales, ya que es el ámbito legislativo que les compete fundamentalmente.
- 3) Debemos considerar cual es el ámbito en el que deberíamos meter las casas de apuestas. Sugerimos que sea dentro del ámbito funcional del convenio de bingos, ya que parece el más cercano a dicha actividad.

En cuanto a cuestiones concretas a intentar mejorar en los convenios actuales, destacamos:

- Hay que mejorar el contrato de formación y prácticas dejando claro que categorías son susceptibles de dichos contratos.
- Avanzar de cara a la certeza de la jornada en ciclos anuales.
- Dar mucho mas contenido a las secciones sindicales.



Federación estatal de comercio,
hostelería y turismo