

Tras casi dos meses de negociación, este 13 de julio, se firmó el IV Convenio Colectivo del grupo DIA - TWINS. Desde CCOO valoramos positivamente el convenio ya que ha sido fruto de una intensa negociación y aunque los intereses de la empresa y los de trabajadoras y trabajadores estaban muy distanciados, al final, con mucho esfuerzo, se ha conseguido llegar a acuerdo.

Muy importante ha sido lo conseguido en la negociación de un **protocolo de actuación para gestionar el proceso de franquicia de una tienda**, herramienta necesaria para tener información y posibilidades de actuación en tales casos, mejorando la posibilidad del mantenimiento del empleo en la empresa y que regula todas las situaciones que afectan al personal a la hora de franquiciar una tienda:

- Comunicación previa a la RLT con un plazo mínimo de 7 días sobre consecuencias jurídicas, económicas y sociales para el personal afectado y fecha de la transmisión.
- Alternativas adicionales para el personal en ese supuesto:
 - Recolocación en un centro de trabajo dentro de la compañía: a menos de 45 km de la tienda de origen, gastos de desplazamiento regulados en el art. 22 del convenio, información al comité provincial de las recolocaciones y las condiciones y que el trabajador/a lo solicite en un plazo de 48 horas desde que se le comunique la transmisión de la tienda.
 - Recolocación en otra empresa del grupo siempre que hubiera vacante en un puesto de similares funciones, misma jornada, a petición del trabajador/a y con los siguientes criterios: en un centro cercano a su domicilio y que la distancia entre ambos no supere los 45km. Y que el trabajador/a lo solicite en un plazo de 48 horas desde que se le comunique la transmisión de la tienda
 - Si no fuera posible la recolocación en los dos supuestos anteriores, la empresa ofrecerá la **recolocación en otro centro aunque supere los 45 Km.**
 - En caso de que el **trabajador/a opte** por la **extinción de su contrato** conforme al art.40 del ET. la empresa ofrece la **indemnización** legal prevista en la Ley mejorada hasta alcanzar una cuantía bruta de 33 días de salario con un tope de 18 mensualidades

Así mismo, cabe resaltar de la negociación del **bloqueo salarial** que, partiendo de un 0,3% de subida sin revisión salarial anual que ofrecía la empresa, hemos llegado a acuerdo de: **0,6% para 2016; 0,6% para 2017 y 0,7% para 2018** y, además, con un novedoso mecanismo de **gratificación adicional vinculado a las ventas** que garantizará el poder adquisitivo y que se formula de la siguiente manera:

- Si se alcanza más del 100% y hasta el 101% del Presupuesto de Venta Neta, gratificación del 0,1%
- Si se alcanza más del 101% y hasta el 101,5%, gratificación del 0,3%
- Si se alcanza más del 101,5% y hasta el 103%, gratificación del 0,4%
- Si se alcanza más del 103%, gratificación del 0,5%

Estas cuantías se abonarán en un solo pago y si se han cobrado durante los tres años, a final del 2018 se consolidará como salario en las tablas un 50% de las mismas.

Además, muy importante de resaltar **las mejoras sociales**:

- como el 10% de descuento en compra para la plantilla de DIA en el resto de empresas del grupo (Clarel y El Arbol),
- mejora en el permiso por fallecimiento de cónyuge, hijo, hija 5 días y uno más si necesita hacer desplazamiento,
- ampliación de 6 a 8 horas para llevar menores al médico,
- regulación de los inventarios de las Secciones de Perecedero,
- Comisión Mixta para las discrepancias en las nuevas calificaciones de zonas turísticas,
- adaptaciones de la Ley, ampliación del texto del capítulo de maternidad paternidad y
- avances en la utilización en el convenio de un lenguaje inclusivo y no discriminatorio.

Por último, en el mes de septiembre empezaremos con la negociación del sistema de tramos, muy esperada también por CCOO ya que el sistema de incentivo actual está obsoleto y no se ajusta a la realidad.

Ha sido un convenio de transición donde se ha conseguido mantener todo lo que teníamos, incluso avanzar en las cuestiones señaladas, y sobre todo destacar que la presencia de CCOO en la mesa negociadora ha sido determinante para blindar derechos, impedir mayor flexibilidad en las jornadas y ahorro de costes mediante la pretensión de la empresa de eliminar los módulos mayores...en definitiva, es un convenio digno. Ahora a hacerlo cumplir.

14 de julio de 2016.