

PLATAFORMA CONVENIO COLECTIVO ANGED 2023

VIGENCIA

La vigencia general del presente convenio será de 4 años, y se iniciará a partir del primero de enero de 2023 y finalizará a 31 de diciembre de 2026.

SALARIOS

La propuesta de Valorian se basa en la merecida recuperación económica de los trabajadores de un Sector que se esforzaron en el anterior convenio para superar el impacto de la COVID-19, donde tuvimos que afrontar dos situaciones muy dispares, con personas trabajadoras en ERTE y otras muchas en sus puestos de trabajo por pertenecer a actividades esenciales, teniendo un incremento salarial mínimo en aras de estabilizar el sector. Ahora es el momento de recuperar poder adquisitivo y dignificar las condiciones salariales.

1. En primer lugar, solicitamos un pago único (no consolidable) del 5% del Salario Base Grupo.
2. La subida salarial fija que pedimos es de un 18,4% durante la vigencia del convenio repartido en:
 - Año 2023: 6%.
 - Año 2024: 6%
 - Año 2025: 3,2 %.
 - Año 2026: 3,2%.

Adicionalmente, se incluirá un complemento salarial por productividad, en función del ICM del Sector, con las mismas reglas que el actual convenio.

JORNADA

Nuestras propuestas para mejorar el presente convenio en relación a la jornada son:

- Reducción de 8 horas anuales, situándola en 1.762 horas.
- Aumento de descansos de calidad:
 - Para personal con entre 3 y menos de 5 días de promedio semanal, 6 fines de semana.
 - Para personal con 5 días o más de promedio semanal, 12 fines de semana.
 - Sin computar, en ningún caso, los coincidentes con periodos de vacaciones.
- Reducir el tiempo de descanso dentro de las jornadas:
 - Jornadas continuadas: 1 hora máximo.
 - Jornadas partidas: 3 horas máximo y 2 horas en domingo o festivo.
 - Jornadas máxima actividad: 1 hora máximo.
 - Limitar la jornada diaria a 9 horas.
- Incluir la entrega mensual de la jornada efectivamente realizada a cada trabajador, incluyendo las modificaciones del calendario original.
- Desaparición de horarios de máxima actividad para guardas legales.

DOMINGOS Y FESTIVOS

Dentro de nuestro sector la apertura en domingo y festivo cada vez se amplía más. Esta apertura debería ser una oportunidad para nuevas contrataciones y dar la posibilidad de nuevos puestos de trabajo, por esta razón, queremos la limitación del trabajo en domingos y festivos en los siguientes términos:

- Hasta 16 días de apertura 45%, con un mínimo de 5.
- De 16 a 25 días de apertura, 40% con un mínimo de 8.
- Más de 25 días de apertura, 25% con un mínimo de 11 y un máximo de 17.

HORAS EXTRAORDINARIAS

No se realizarán horas extraordinarias habituales. De realizarse, la retribución deberá ser de 1.50 horas por hora trabajada, para compensar el esfuerzo del trabajador que las realiza.

Incluir la exención de realizar horas extraordinarias en V E y balances a las personas que estén disfrutando del permiso por cuidado del lactante de manera diaria.

Hacer extensiva la exención de modificar horario por la misma causa anterior a las personas acogidas a una adaptación de jornada por el art 34.8 del ET

TIEMPO PARCIAL

Este también es un buen momento para mejorar las condiciones laborales de los tiempos parciales, para esto queremos que exista preferencia de ampliación de jornada, temporal o definitiva, sobre las contrataciones externas.

VACACIONES

- Establecer 32 días de vacaciones anuales.
- Incremento del importe de la bolsa de vacaciones a 400€.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL

Ampliación de las jornadas concertadas hasta que el menor cumpla 15 años, que es cuando acaba la edad pediátrica.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y ASCENSOS

El tiempo para pasar del grupo profesional de personal de base al grupo profesional resulta excesivo, por lo que el ascenso debe realizarse automáticamente en un periodo inferior a dos años. También pedimos la reducción del período de prueba a 3 meses.

COMPLEMENTO PERSONAL DE NIVEL

Alcanzar los requisitos establecidos para conseguir el complemento de nivel debe suponer un reconocimiento económico, por lo que solicitamos la eliminación de la compensación y absorción del complemento personal.

LICENCIAS RETRIBUIDAS

A la espera de la tramitación definitiva de la ley de familias que mejora varias de las licencias retribuidas de este convenio, incluyendo alguna especificación y mejora, nuestras solicitudes son:

- Consideración de asistencia médica a consultorio a la preparación para pruebas médicas.
- Desplazamiento por hospitalización cuando se cambie de provincia o isla.
- Modificar la redacción del art. 36 H.3., quedando con el texto final “Las horas precisas, con el correspondiente visado facultativo, para acompañar a hijos menores de 15 años o familiares de primer grado dependientes a consultorio médico en horas coincidentes con el horario de trabajo”.
- Añadir un día por operación ambulatoria en las empresas que no se están asimilando a la hospitalización.
- Modificar el aptdo H.2 para que cubra otros supuestos además de acudir a un notario.
- Aptdo H.4 del art 37 hacerlo extensivo al registro como pareja de hecho.
- Ampliar a 6 los días de disfrute al año de todos los permisos recogidos en el apartado H.
- Aumentar el permiso por cuidado de lactante a 18 días naturales.

LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

- Quitar la limitación de que solo uno de los progenitores con hijos/as menores de doce años podrán disponer de una licencia no retribuida por el tiempo necesario para su cuidado mientras esté hospitalizado, cuando ambos trabajen en la empresa.
- Ampliar la posibilidad de solicitar la excedencia especial con reserva del puesto de trabajo, con una duración mínima de un mes y máxima de seis meses, por hospitalización o necesidad de atención domiciliaria del familiar, a familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

INCAPACIDAD TEMPORAL

- Recuperación del pago del 100% en los 3 primeros días de Incapacidad Temporal.
- Actualizar el párrafo “El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de la entrega o envío a la Empresa de los partes de baja, confirmación y alta en los plazos legalmente establecidos determinará de forma automática el cese de la obligación de pago del complemento previsto en el presente artículo”, a nueva legislación vigente que ya no obliga a la entrega de los partes.
- De la tipificación de faltas graves, eliminar “la no presentación a la Empresa de los partes de baja, confirmación y alta de incapacidad temporal, en los plazos legalmente establecidos”.

SEGURO DE VIDA

Ampliación de la cuantía correspondiente al Seguro de Vida.

MATERIA DE IGUALDAD

Toda la sección 4 de conciliación de la vida familiar a la espera de lo que se apruebe la ley de familias.

CAPÍTULO VI Igualdad de oportunidades y no discriminación:

- Incluir también como motivo de discriminación los recientemente recogidos en LO 15/2022: por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Incluir que se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, respecto a la clasificación profesional, las condiciones de trabajo y las mujeres víctimas de violencia de género, además de en el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo e igualdad salarial en trabajos de igual valor.

CAPÍTULO VII Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual y acoso por razón de sexo en el sector de grandes almacenes

- Adaptar a lo recientemente incluido en la LO 10/2022:
 - “Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.”
 - “Los representantes de las personas trabajadoras deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.”
- En defecto de procedimiento específico para las situaciones de acoso, las empresas aplicarán el previsto en la Disposición Final Segunda del presente Convenio.

- Sobre la prescripción de las faltas del artículo 58, ampliar la prescripción de una falta grave por motivo de acoso sexual y/o por razón de sexo, actualmente de 2 meses, (que según tipificación en el convenio sería de 2 meses), ya que aparte de los protocolos de actuación internos siempre existe la posibilidad de ir por otras vías de resolución externas cuyos plazos pueden dilatarse más en el tiempo.
- Eliminación de la Disposición final segunda, por la que las empresas que no tengan un protocolo de acoso, podrán tener el del convenio como modelo de desarrollo, por la obligatoriedad existente por Ley de tener uno propio.

Disposición transitoria tercera. Clasificación Profesional.

Actualizar a “según los criterios establecidos en el RD 902/2020, los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor”.

FORMACIÓN

La formación es un parámetro esencial para la progresión económica y profesional. Es necesario que las empresas faciliten formación a las personas trabajadoras utilizando medios propios o externos, que permitan la capacitación digital, que posibilite la adaptación tanto de las generaciones actuales y las nuevas, pero al mismo tiempo, puedan capacitar a las generaciones anteriores en el uso de las herramientas digitales y posibiliten la adaptación a las nuevas tecnologías, sirviendo de trampolín para una promoción profesional y salarial dentro de las empresas del sector.

Los criterios a tener en cuenta para la promoción profesional facilitada por la formación dentro del mismo grupo serán:

Tiempo de permanencia en cada grupo, evaluación del desempeño y la formación adquirida por parte de la persona trabajadora, tanto a nivel privado como ofertada por la empresa, que suponga la adquisición de mayores competencias del puesto y función que está desarrollando.

Para ello, se creará a nivel de empresa un sistema de complementos económicos por competencias formativas, encaminadas al incremento de la polivalencia, la transformación digital y adquisición de nuevas habilidades que reviertan en una mayor productividad.

PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO

Incorporación de Planes de Pensiones de Empleo para mejorar y consolidar el cobro de la pensión futura de la persona trabajadora, contribuyendo las empresas del sector y su personal a desarrollar un sistema de pensiones sólido y sostenible.