

Convenio Grandes Cadenas Comercio textil y calzado

PROPUESTA DE PLATAFORMA DE CCOO

18 de Enero de 2024

INTRODUCCIÓN Y ASPECTOS GENERALES

Como ya explicitamos en nuestro último comunicado sobre la negociación del convenio de grandes marcas de Comercio textil (<https://www.ccoo-servicios.es/html/59553.html>), 2024 debe arrancar con una negociación real sobre contenidos, y para ello desde CCOO presentamos en la reunión del 18/01 nuestra Plataforma completa, que intentaremos sea la base para una contrapropuesta conjunta de todos los sindicatos.

La Plataforma de CCOO, como venimos reiterando, se basa en dos exigencias clave:

- **Garantía presente y futura de las condiciones más beneficiosas actualmente de aplicación a nivel provincial y/o de empresa.**
- **Homologación al alza de las condiciones actualmente de aplicación.**

Además, para arrancar la negociación, las partes debemos tener un conocimiento riguroso y compartido de las condiciones laborales actualmente de aplicación, para lo que proponemos crear una **Comisión Técnica donde realicemos dicho análisis**.

Igualmente, apostamos por garantizar la **plena seguridad jurídica del convenio colectivo**, con una adecuada definición de las empresas a las que resultaría de aplicación y de cuando entraría en vigor en cada ámbito territorial y/o de empresa.

También reivindicamos la **implementación adaptada del Acuerdo para el Empleo y la Negociación colectiva 2023-2025 (AENC)**, firmado por CCOO con la CEOE y CEPYME, como marco orientador de los diferentes capítulos del convenio.

Desde CCOO seguimos considerando esta negociación como una oportunidad de reducir, homologando al alza y garantizando condiciones, las enormes diferencias existentes en materia salarial y de tiempo de trabajo entre compañeras de la misma empresa, diferencias que resumíamos de forma gráfica hace semanas en **nuestro documento sobre “El Comercio Textil en Navidad”** [[VER DOCUMENTO](#)], en el que ya anticipábamos el **decálogo de reivindicaciones de CCOO**, que llevaremos en 2024 tanto a la negociación de este convenio estatal como a la de los convenios autonómicos y provinciales.

SALARIO: GARANTÍAS, HOMOLOGACIÓN Y SALARIOS FIJOS GARANTIZADOS

- Desde CCOO somos especialmente exigentes con los criterios de **Garantía presente-futura y Homologación al alza a nivel salarial**. Por ello, la negociación sobre salarios debe abordarse una vez tengamos las **conclusiones e informe de la Comisión técnica**, con un análisis detallado de las diferentes estructuras retributivas de aplicación actualmente.
- A partir de ahí, y de la definición de una estructura de Clasificación profesional con niveles funcionales, apostamos por garantizar y homologar las tablas salariales actualmente de aplicación, con **tablas de transposición al alza en forma de 5-6 módulos de salario base para cada nivel, donde se agrupe cada provincia, siempre incrementando a la cuantía por encima, según el salario base actual de aplicación en en cada ámbito provincial**.
- Igualmente, apostamos por mecanismos similares de agrupación (con garantía presente/futura y homologación) de **otros complementos salariales**.
- **Definición de Salarios fijos mínimos anuales para 2025** (complementando Salario Base + otros complementos fijos, sin antigüedad):
 - **20.000€ <18 meses antigüedad**
 - **22.000€ 18-48 meses antigüedad**
 - **24.000€ >48 meses antigüedad**
 - **26.500€ funciones responsabilidad.**
 - Revalorización para 2026 y sucesivos según IPC real año anterior.
- **Incrementos salariales** acordes con el IPC y los criterios pactados en el Acuerdo Estatal para el Empleo y la Neg. colectiva (AENC).
- Regulación sectorial y por empresa de los **bonus e incentivos por ventas**.

TIEMPO DE TRABAJO

- En relación al Tiempo de Trabajo y Conciliación, desde CCOO somos también especialmente exigentes con los criterios de **Garantía presente-futura y Homologación al alza**. Por ello, parte de la negociación sobre esta materia debe abordarse una vez tengamos las **conclusiones e informe de la Comisión técnica**, con un análisis detallado de las diferentes regulaciones de aplicación actualmente.
- Reivindicamos fijar una Jornada anual general máxima para 2024 de **1.700 horas anuales (37,5 semanales)**, con respeto a las jornadas inferiores que existan, que progresivamente vaya reduciéndose hasta las **1.598 horas (35 horas semanales)**.
- Definición de **224 días de prestación efectiva de trabajo**.

- En los ámbitos provinciales donde haya apertura comercial en Domingos y Festivos, **garantías de plena voluntariedad y compensación mínima garantizada a nivel sectorial (día de descanso + 1,75 valor hora).**
- Garantía mínima sectorial de disfrute de **1 fin de semana completo S-D al mes** (12 al año) y regulación descansos diarios y semanales.
- **Respeto a las mejores regulaciones existentes** a nivel de jornada anual, compensación por trabajo en Domingos y Festivos, fines de semana completos, etc.
- **Medidas de conciliación (permisos, excedencias):** Definición de contenidos generales de dicho capítulo sobre la base del Informe de la Comisión Técnica sobre la regulación existente en los diferentes ámbitos provinciales y de empresa (planes de igualdad), garantizando el mantenimiento de las mejores condiciones existentes e impulsando un desarrollo mejorado de las medidas legislativas.

CONTRATACIÓN

- Desarrollo e implementación del capítulo del AENC sobre la materia.
- **Compromisos para la regulación de la contratación a tiempo parcial:**
 - **Mínimo sectorial inicial de horas de contratación: 28 horas semanales.**
 - **Mecanismos pactados de consolidación de las horas complementarias y de las ampliaciones temporales de jornada**
- Regulación de un contrato fijo discontinuo de calidad sobre la base de la definición de periodos mínimos de llamamiento (a concretar en negociación) y mismas exigencias anteriores en caso de tiempo parcial.

OTRAS MATERIAS DE NEGOCIACIÓN

Desde CCOO planteamos que hay que desarrollar otros Capítulos durante el proceso de negociación, sobre la base de las regulaciones actuales de cada ámbito (Informe Comisión Técnica) y en torno a los compromisos pactados en el AENC:

- **Previsión Social complementaria:** En línea con lo pactado en el AENC, impulso de un Plan de Pensiones de Empleo sectorial con aportaciones a cargo de las empresas, que permita complementar las prestaciones públicas de jubilación, fallecimiento e incapacidad.

- **Pacto intergeneracional (prejubilaciones con sustitución):** Impulso a un Pacto Intergeneracional que permita la sustitución voluntaria, justamente remunerada y pactada a través de prejubilaciones de plantilla de más edad con la incorporación de profesionales jóvenes, en buenas condiciones laborales.
- **Incapacidad temporal:** Garantía de mantenimiento presente y futuro de las mejores regulaciones existentes a nivel de cobertura de los periodos de incapacidad temporal, tendiendo a una homologación al alza con la cobertura del 100% del salario desde el primer día en el conjunto del sector y en las empresas.
- **Formación y cualificación profesional:** Impulso a planes e instrumentos sectoriales de formación permanente que garanticen el acceso de las personas trabajadoras del sector a la formación, con la consideración del tiempo de formación como tiempo de trabajo, permitiendo actualizar competencias para responder a las nuevas realidades del comercio textil (cambios de formato, de hábitos de consumo, transición digital, etc.).
- **Igualdad:** Creación de una Comisión paritaria sectorial de Igualdad que, sobre la base del análisis detallado de la regulación existente en los diferentes ámbitos provinciales y, particularmente, la desarrollada en los planes de igualdad de los grandes grupos o empresas del ámbito del convenio, defina e impulse medidas sectoriales que garanticen las ya acordadas en cada ámbito, permitan una extensión de las mejores medidas en esta materia y un adecuado desarrollo en cada empresa de los RD 901 y 902/2020, priorizando especialmente la corrección de la brecha salarial y funcional para alcanzar una igualdad real.
- **Seguridad y Salud:** Creación de una Comisión paritaria sectorial de Salud Laboral y Prevención de Riesgos, que analice entre otros aspectos mecanismos para una adecuada medición de cargas de trabajo, la definición de enfermedades profesionales, el establecimiento de medidas preventivas y protocolos de tratamiento del acoso laboral, además de impulsar el desarrollo en cada empresa de la realización adecuada de la evaluación de riesgos psicosociales y la concreción de medidas en base a sus conclusiones.
- **Otros capítulos a desarrollar y negociar:** Entre otros, y en línea con los compromisos del AENC, regulación del Teletrabajo y Desconexión digital, Transición tecnológica, digital y ecológica, Derechos sindicales.