

El Corte Inglés e Hipercor aplican jornadas irregulares

Al ritmo de la caja registradora

José Luis Palacios

Casi 60.000 trabajadores de El Corte Inglés e Hipercor tendrán jornadas laborales «incompatibles» con la vida familiar y personal y la salud física y mental. O eso es lo que piensan CC.OO. y UGT, organizaciones opuestas al acuerdo que modifica los horarios y los turnos de la plantilla, suscrito entre la empresa y los sindicatos mayoritarios en el sector.

Una vez que entre en vigor la nueva regulación de los tiempos de trabajo en el grupo de grandes almacenes más importantes de nuestro país ocurrirá que empleados que disfrutaban de una jornada reducida de cuatro horas trabajarán hasta nueve horas seguidas; personas con turnos de mañana serán llamados a sus puestos por la tarde; habrá jornadas generalizadas para la inmensa mayoría de nueve horas y de ocho horas y media...

En total se contemplan unos 60 días al año en los que la empresa pueda obligar a los trabajadores a realizar jornadas de hasta nueve horas; además de permitir a la dirección adaptar los horarios a la productividad comercial, con lo que todas las jornadas pueden verse encogidas los días señalados como de menor actividad comercial y aumentadas en los que se prevé mayor afluencia de público.

En la reunión del Comité Intercenros –donde CC.OO. y UGT están en franca minoría frente a los sindicatos FASGA y FETICO– del 4 de septiembre, los representantes empresariales de El Corte Inglés ya argumentaron que el escenario económico general y de la propia empresa es «absolutamente distinto» al de años anteriores, por lo que se veían obligados a intro-



ducir cambios sustanciales para aprovechar los recursos empleados, tanto humanos como materiales, de una manera «más eficaz y eficiente».

«Esta medida pretende mantener la viabilidad en el empleo asegurando la competencia en el mercado y una mayor optimización de los recursos humanos», explicó la empresa.

Otro de los objetivos de la compañía es suprimir momentos de impro-ductividad provocados por los solapamientos de los actuales turnos y horarios en momentos que carecen de justificación. El Corte Inglés, al menos, se compromete a adelantar el horario anual de cada trabajador para anticipar las cábalas que tenga que hacer si quiere conciliar su vida familiar y laboral.

La nueva regularización llega tras la firma, en agosto, del convenio colectivo de grandes almacenes, que contemplaba una subida del 2% del salario base para el 2009, del 1% para el año siguiente y sin cláusulas de revisión. También se abrió la puerta al cambio de los horarios y los turnos, como finalmente ha ocurrido.

La sentencia del Tribunal Supremo, que dictaminó que los trabajadores de este sector tenían derecho a dos días libres a la semana, obligaba a los grandes almacenes a revisar la regulación en sus convenios de la distribución horaria. En realidad, la decisión jurídica sólo establece un mínimo de cinco fines de semana de libranza al año y tanto en El Corte Inglés como en Hipercor ya se cumplía en muchos turnos de trabajo y no era lo funda-

mental para la inmensa mayoría de los trabajadores.

Para CC.OO. y UGT, las perspectivas económicas de El Corte Inglés no son tan malas como argumenta la dirección: los beneficios del 2008 llegaron a 377,82 millones de euros (62.842,80 millones de pesetas) y se produjo la apertura de un nuevo centro en Albacete y otro en Buena Vista (Oviedo), ampliaciones en Ademuz (Valencia) y en Sevilla y la apertura de cuatro supermercados de descuento, lo que supone más metros cuadrados de superficie de venta con menor número de trabajadores.

CC.OO. detalla que «la carga de trabajo es insostenible en los centros. En todos padecemos la merma constante de plantilla y de medios para poder desarrollar la actividad laboral en unas condiciones que no sean perjudiciales para la salud de los trabajadores. La actividad laboral no es exclusivamente la venta como pretende justificar la Empresa, la desaparición de puestos de trabajo (mozos, administrativos, reponedores, empaquetadores, etc.) ha supuesto una acumulación de funciones que sumadas al estiramiento de la plantilla hace imprescindible el solapamiento de turnos para poder distribuir y ejecutar el trabajo».

Este sindicato considera que las verdaderas razones para tal «barbaridad» son «las intenciones de aprovecharse de un momento de crisis económica internacional para todavía exprimir más a sus trabajadores y esclavizarlos en torno al puesto de trabajo a lo largo de su vida laboral». De paso, como explica el secretario general de la Sección Sindical de CC.OO., Rafael Peinado, en El Corte Inglés «se evitan tener que hacer nuevas contrataciones».

La misma estrategia y la misma justificación puesta en práctica se han aplicado a los centros de trabajo que posee Hipercor, compañía donde ni siquiera CC.OO. tiene representación



en el Comité Intercentros y UGT sólo un representante. La respuesta de los sindicatos mayoritarios de este país, que no del sector de grandes almacenes, fue impugnar ante la Audiencia Nacional la nueva regulación horaria.

Entiende que «no se dan las causas ni económicas, ni organizativas que justifiquen la desregulación salvaje de los turnos y horarios». Los datos aportados en la vista oral demuestran que El Corte Inglés es una empresa con cuantiosos beneficios, sólida y líder en su sector. Tiene entre el 40% y 50% de personal contratado a tiempo parcial, con un porcentaje alto de trabajadores de días discontinuos que cubren los días de alta actividad comercial. Su liquidez es de las mejores en el marco empresarial nacional y cuando la crisis económica sea superada, será una de las empresas que quedará en una posición de privilegio.

El mayor grupo de distribución de España ha sido el primero en desregular las jornadas al interpretar a su modo la referida sentencia sobre los descansos semanales, pero no el último. Por lo pronto Alcampo y Carrefour ya han iniciado el procedimiento para hacer lo mismo. Se ha abierto el periodo de consulta con los sindicatos. Vista la posición de quienes ostentan la mayoría del sector, FASGA y FETICO, y que son calificados por CC.OO. y UGT como amarillos, no parece que vaya haber muchos obstá-

culos, salvo sentencia judicial en contra.

Curiosamente, la misma sentencia sobre los descansos semanales ha permitido, dentro de la empresa FNAC, una regulación de las jornadas más racional y acorde con los ritmos biológicos y las necesidades personales y familiares.

Según CC.OO., con el acuerdo al que han llegado con la dirección de la multinacional francesa se recuperan 24 días de descanso al año, habrá cinco fines de semana de libranza completos, además de tres ocasiones más al año donde la pausa entre jornadas será de 48 horas.

El descanso semanal más habitual será una semana de un día y la siguiente, dos, permitiendo su acumulación efectiva en otras semanas, mientras que antes sólo se descansaba un día por semana. Además, los 15 minutos de descanso diario formarán parte de la jornada en todas las tiendas, considerándose así tiempo de trabajo efectivo, lo que significa una reducción de la jornada de trabajo anual de 58 horas.

Las jornadas de nueve horas quedan limitadas a 50 días, por debajo del máximo que permite el convenio y que es de 72 días. Sólo trabajarán dos días del fin de semana al mes en jornada máxima de 9 horas y, excepcionalmente tres, previa justificación a la comisión de seguimiento de este acuerdo. En estas jornadas ampliadas, la duración del tiempo para comer, podrá ser de media hora o una hora, conservando además los 15 minutos adicionales de descanso diario antes mencionados.

El resto del año, la mayoría de las jornadas serán como máximo de 7 horas, lo que supone una prolongación de media hora con respecto a la jornada habitual realizada habitualmente. Para aplicar este acuerdo, el comité de cada tienda tendrá que ser consultado. ■