

INFORME PARA LA REUNIÓN DE LA ALIANZA UNI H&M

Madrid 25 y 26 de octubre 2016

1. Contratación y empleo

El contrato inicial es normalmente temporal a tiempo parcial para el grueso de la plantilla que está conformada por vendedores, mozos y empaquetadores. El comportamiento habitual de la empresa es hacer dos contratos temporales que no superen los doce meses en la suma de ambos y el tercero supone la transformación a indefinido.

Los contratos a tiempo parcial son mayoría, generalmente entre las 12 y 20 horas semanales, siendo el mayor número de 12 horas semanales. Se hacen ampliaciones según productividad, por un tiempo determinado, pasado ese tiempo se vuelve a la jornada inicial.

Hay muy pocas novaciones contractuales: de 12 a 20 horas a una parte de la plantilla (mínima). Novaciones contractuales a 40 horas prácticamente inexistentes y en contados casos novaciones contractuales de 30 a 35 horas semanales.

La pretensión empresarial es que con menos personal y menos horas contratadas se realice el mismo trabajo de igual forma, lo que es un elemento de tensión. Creemos de todas formas que la propia empresa de alguna manera es consciente de esta situación, ya que hay ocasiones en que considera al personal de 30 y 35 horas como personal a tiempo completo, en un vano intento de que sobre el papel cambie la realidad.

Además de ser a tiempo parcial, el contrato predominante es temporal.

Para entender la precariedad en la empresa, y el impacto económico de los trabajadores, adjuntamos unos cuadros en los que desglosamos por categorías profesionales a trabajadoras y trabajadores que están con contratos indefinidos y tiempo parcial. Estos datos son del global de España en el año 2015:

Mujeres total	Hombres total	Mujeres %	Hombres %	Total Plantilla %
---------------	---------------	-----------	-----------	-------------------

Vendedores Vendedoras	3617	541	63,35%	9,47%	72,82%
Responsable de sección	440	80	7,71%	1,40%	9,11%
Responsable de tienda	130	48	2,28%	0,84%	3,12%
Escaparatista	265	99	4,64%	1,73%	6,37%
Mozo/a y empaquetador/a	194	97	3,40%	1,70%	5,10%
Personal administrativo	110	57	1,93%	1%	2,92%
Responsables de departamento	20	12	0,35%	0,21%	0,56%
TOTALES	4776	934	83,66%	16,35%	100,00%

-Trabajadores y trabajadoras a tiempo completo en porcentajes:

	INDEFINIDO			TEMPORAL		
	Tiempo completo Mujeres	Tiempo completo Hombres	TOTAL INDEFINIDO O TIEMPO COMPLETO	Tiempo completo Mujeres	Tiempo completo Hombres	TOTAL TEMPORAL O TIEMPO COMPLETO
Vendedores Vendedoras	10,8	1,75	12,55	0,09	0	0,09
Responsable de sección	7,73	1,78	9,51	0,19	0,07	0,26
Responsable de tienda	2,22	0,78	3	0,02	0,05	0,07
Escaparatista	4,59	1,64	6,23	0,14	0,12	0,26

Mozo/a y empaquetador/a	2,72	1,1	3,82	0	0,02	0,02
Personal administrativo	1,4	0,55	1,95	0,02	0	0,02
Responsables de departamento	0,32	0,2	0,2	0,02	0	0,02
TOTALES	29,46	7,8	37,26	0,48	0,26	0,74

TOTAL MUJERES TIEMPO COMPLETO	29,94
TOTAL HOMBRES TIEMPO COMPLETO	8,06
TOTAL PLANTILLA TIEMPO COMPLETO	38,00

Trabajadoras y trabajadores a tiempo parcial en porcentajes:

	INDEFINIDO			TEMPORAL		
	Tiempo parcial Mujeres	Tiempo parcial Hombres	TOTAL INDEFINIDO O TIEMPO PARCIAL	Tiempo parcial Mujeres	Tiempo parcial Hombres	TOTAL TEMPORAL TIEMPO PARCIAL
Vendedores Vendedoras	36,88	5,74	42,62	15,36	1,95	17,31
Responsable de sección	0,26	0	0,26	0	0	0
Responsable de tienda	0	0	0	0	0	0
Escaparatista	0,09	0,03	0,12	0,02	0,02	0,04

Mozo/a y empaquetador/a	0,28	0,17	0,45	0,38	0,4	0,78
Personal administrativo	0	0	0	0,04	0	0,04
Responsables de departamento	0	0	0	0	0	0
TOTALES	37,51	5,94	43,45	15,8	2,37	18,17

TOTAL MUJERES TIEMPO PARCIAL	53,31
TOTAL HOMBRES TIEMPO PARCIAL	8,31
TOTAL PLANTILLA TIEMPO PARCIAL	61,62

Estos datos ponen de relieve que la plantilla es mayoritariamente femenina, que la precariedad les afecta en mayor proporción que a los hombres, y que los salarios muy bajos derivados de la situación de empleo a tiempo parcial podría llevar a incluir una parte de la plantilla en la categoría que ahora se denomina de “nuevos trabajadores pobres”

2. Formación

La formación de la empresa va dirigida a los mandos intermedios., con lo que la posibilidad de desarrollar una carrera profesional y tener promoción interna es difícil, pues aunque la empresa dispone de una plataforma de formación llamada GROW, en la que se imparten diferentes tipos de cursos, a los que se puede acceder según el plan de desarrollo de cada persona, sucede, por ejemplo, que un mozo de almacén no puede realizar una formación destinada a un grupo superior.

Como ejemplo de esta formación orientada al Management, a lo largo de 2015 se han impartido 84 acciones formativas en la totalidad del territorio nacional. De las cuales 10 han sido destinadas a escaparatistas, 21 están destinadas a equipos de management involucrados en contratación, 1 acción formativa destinada a management que va a ser formadora de formadores y las restantes 52 están destinadas al equipo de managers.

3. Negociación colectiva

La plantilla está cubierta por convenios colectivos sectoriales de ámbito provincial. Existen procesos de negociación complementarios a nivel de empresa, en ocasiones originados por el empeño empresarial de no aplicar, o aplicar incorrectamente, las disposiciones del convenio, que obligan a intervenir a la representación sindical.

Ejemplos de esta negociación de empresa son:

- Plus de transporte en la Comunidad de Madrid: a partir de una demanda de la Federación de Servicios de CCOO, logramos que el plus de transporte, que hasta la fecha se venía abonando de forma proporcional a la jornada contratada, pasara a ser abonada por día efectivo de trabajo, siendo esta forma mucho más fiel a la interpretación del convenio colectivo. Ahora todos los trabajadores reciben un importe diario por cada día efectivo de trabajo, computándose también los permisos retribuidos y teniéndose en cuenta el importe para el cálculo en el complemento IT 100%.
- Reconocimiento de las funciones del puesto controller: gracias a la insistencia de la representación de los trabajadores -se ha conseguido que el puesto controller, hasta ahora no reconocido como una categoría y pagado de forma aleatoria en un plus voluntario y que no disfrutaba de las ventajas del management a pesar de realizar funciones similares, se vea de alguna manera reconocido. No se ha conseguido una categoría profesional propia por la dificultad que supone adaptarlo a los 52 convenios colectivos existentes en España, pero sí un plus global y específico del puesto, llamado “plus cor” y que disfruten de las ventajas del management, como son dos días más de vacaciones al año y el pago de festivos a precio superior. No obstante, en nuestra línea de trabajo está como objetivo conseguir una categoría específica para este puesto.

Son muchos los problemas a los que hay que hacer frente cotidianamente, por ejemplo los calendarios laborales, aspecto en el que CCOO pretende la mayor estabilidad posible, evitando en lo posible modificaciones sobre el calendario previsto y evitando que excedan los límites convencionales o legales que regulan la distribución irregular de la jornada.

4. Conciliación de la vida personal, laboral y familiar

En multitud de ocasiones desde CCOO se ha solicitado a la empresa que elabore una estrategia de conciliación para dar cabida a todas las personas con cargas familiares, ya sean menores o mayores que por causa de enfermedad o edad no puedan valerse por sí mismas. Hemos propuesto por ejemplo, y ello es factible en lugares donde existen pluralidad de centros, buscar criterios para evitar un alargamiento tácito de la jornada con desplazamientos largos, con puestos de trabajo en tiendas lo más cercanas posibles al domicilio.

Actualmente H&M dispone de un Plan de Igualdad negociado que regula alguna de estas medidas, aunque no da cobertura a todas las necesidades. Este plan termina su vigencia en los próximos meses, pero se va a prolongar la misma hasta acordar el siguiente. Previamente, el primer trimestre de 2017 se hará una evaluación sobre la aplicación del actual Plan de Igualdad.

5. Salud laboral y riesgos psicosociales

El objetivo inmediato es mejorar los procedimientos de trabajo tanto en el desembalaje de la mercancía como en la gestión del reciclaje de ropa, con procedimientos de manipulación de cargas más seguros. De manera periódica los representantes de CCOO, tanto en el ámbito de los comités de seguridad o salud o fuera de ellos, trabajan en el seguimiento y control de las medidas preventivas adoptadas, y que se cumpla la normativa de la Ley de Prevención de riesgos.

Se está trabajando para que la empresa realice una evaluación de riesgos psicosociales en todos los centros de trabajo, y nuestros representantes en la comisión estatal que existe a tal efecto tratan de trasladar el consenso de los delegados de prevención en esta materia.

6. Las relaciones con la empresa

La representación sindical, CCOO en este caso, ha tenido que trabajar mucho para ganarse el respeto de la empresa y la correcta aplicación de los convenios colectivos solamente es posible con su trabajo constante, ya que pareciera que hay tendencia por parte de la empresa a confundir lo que es negociación con la simple información de lo que va a hacer.

Podemos resumir diciendo que la relación con la empresa y la aplicación de la negociación colectiva es proporcional al nivel de presencia e iniciativa sindical.