

# ACUERDO MARCO ESTATAL ENTRE LAS CADENAS COMERCIALES DE INDITEX EN ESPAÑA Y LA FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE CC.OO. Y LA FEDERACIÓN DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE UGT SOBRE LAS CONDICIONES LABORALES EN LAS PLANTILLAS DE TIENDAS ABSORBIDAS COMO CONSECUENCIA DEL “PLAN DE TRANSFORMACION DIGITAL” Y EL “CONCEPTO TIENDA INTEGRADA”.

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La empresa anunció, el pasado 10 de junio de 2020, un *Plan para acelerar e impulsar en los próximos dos años la transformación digital de la compañía*, para impulsar la actividad on-line y actualizar la plataforma integrada de tiendas con herramientas tecnológicamente avanzadas.

El objetivo final que se persigue con este Plan es “adelantar la implantación total de nuestro concepto de tienda integrada, cuyo futuro estará vinculado al servicio permanente al cliente allá donde se encuentre, en cualquier dispositivo y en todo momento”.

Los principales hitos del mencionado Plan serán:

### **Plataforma digital propia**

**Inditex Open Platform (IOP)** es la base tecnológica propia sobre la que funcionan las operaciones digitales ideada para adaptarse con calidad, precisión e inmediatez al modelo de negocio. La plataforma parte del comercio electrónico y se incorpora a inventarios, compras, distribución o pedidos, lo que añade flexibilidad y escalabilidad, aspecto esencial para mantener la excelencia de servicio en momentos de tráfico elevado, como ocurre en rebajas. Es clave para el incremento previsto de nuestras ventas *online*.

La plataforma, activa en un 60%, comenzó a definirse en 2018 y culminará su implantación en 2022.

### **Online, más del 25% de las ventas**

Las ventas del Grupo por internet alcanzarán más del 25% del total en 2022, desde el 14% en 2019, con una red de tiendas integrada con *online*, más ágil y sostenible, con nuevas herramientas tecnológicas y una superficie media más grande. Cada establecimiento actuará como una plataforma de distribución de moda, conformando una red capilar global para atender los nuevos hábitos de compra.

Para lograrlo se reforzarán las capacidades *online*. Un ejemplo son los nuevos estudios de Zara.com en Arteixo, que ocuparán más de 64.000 metros cuadrados. Se ampliarán los equipos de atención al cliente *online* y a lo largo de 2020 se culminará la implantación del sistema RFID en todas las marcas del Grupo.

El Grupo continuará con el **plan de actualización de tiendas** por el que desde 2012 se han abierto 3.671 tiendas en espacios más grandes y fluidos, ampliado 1.106 tiendas, reformado 2.556 para su adaptación tecnológica, y absorbido 1.729. Se alcanzará una red de entre 6.700 y 6.900 tiendas, tras abrir 450 tiendas con la última tecnología de integración comercial, y absorber entre 1.000 y 1.200 tiendas de inferior tamaño y con menor capacidad para prestar los nuevos servicios al cliente.

El plan permitirá impulsar a cadenas como Bershka, Pull&Bear y Stradivarius la venta *online* en China y Japón; continuar en España el proceso de apertura de tiendas más relevantes y absorción de tiendas pequeñas (como en Bilbao o Pamplona); y consolidar en América y resto de Europa la plena integración entre el mundo físico y digital.

Las plantillas permanecerán estables y, como ha sucedido en el periodo 2012-2020, se ofrecerán nuevos puestos a todas las personas que trabajen en los establecimientos absorbidos.

La red de tiendas complementará la oferta de las webs del Grupo y estará coordinada con los almacenes *online* para reforzar la experiencia del cliente con nuevos servicios. La visión unificada del *stock* exige procesar en tiempo real los movimientos de los artículos, gracias a la implantación de Inditex Open Platform (IOP).

### **El ‘Modo tienda’**

De cara al cliente, el ‘**Modo tienda**’ permitirá a través de aplicaciones móviles que los clientes consulten en tiempo real el *stock* de un artículo en tienda para su compra *online* y recogida inmediata, accedan a la reserva de probadores cuando lo necesiten o localicen prendas dentro de una tienda.

Simultáneamente, se seguirá impulsando la sostenibilidad medioambiental. Todas las tiendas del Grupo adoptarán la **plataforma Inergy** de control de parámetros medioambientales, utilizarán 100% energías renovables, incorporarán el sistema *ticketless* como estándar y reciclarán o reutilizarán todo el material sobrante que reciba, como cartones, plásticos o embalajes.

En 2023 se habrán eliminado prácticamente todos los plásticos de un solo uso de cara al cliente en tienda. Se impulsará la circularidad de las prendas mediante la recogida de ropa que haya finalizado su primer ciclo de vida. El objetivo es reutilizar o reciclar todas las prendas recogidas a través de los canales que Inditex articula internacionalmente con organizaciones como Cáritas o Cruz Roja, y financia con investigaciones sobre técnicas de reciclaje como la coordinada por el M.I.T. de Boston.

Estas medidas irán acompañadas de los compromisos establecidos en la Junta 2019 sobre materias primas, por los que todos los tejidos de las

prendas de las marcas del Grupo serán sostenibles, orgánicos o reciclados antes de 2025 y los que provengan de materia prima vegetal sostenible como la viscosa lo serán en 2023.

Las inversiones realizadas para la innovación tecnológica, el impulso a la sostenibilidad en todas las áreas, el sistema de identificación de cada prenda (RFID) y el inventario centralizado permiten estar en el punto de partida idóneo para adelantarse con éxito a esta tienda del futuro.

## **I.- PARTES FIRMANTES**

De una parte, interviene la Federación de Servicios, movilidad y consumo de UGT, y la Federación de Servicios de CC.OO.

De otra parte, las diferentes cadenas comerciales del Grupo Inditex: Zara España S.A., Kiddy's Class España S.A., Bershka BSK España S.A., Stradivarius España S.A., Grupo Massimo Dutti S.A. Pull& Bear España S.A., Oysho España S.A., Zara Home España S.A. y Uterqüe España S.A.

Las dos Federaciones firmantes, la Federación de Servicios, movilidad y consumo de UGT y la Federación de Servicios de CC.OO. ostentan la representación mayoritaria en el seno de los distintos Comités de Empresa y Delegados de Personal de las empresas mencionadas, tal y como se detalla en el cuadro Anexo.

## **II.- AMBITO DE APLICACIÓN Y CONDICIONES LABORALES**

El presente Acuerdo Marco Estatal se articula como consecuencia de la voluntad de las partes de ofrecer alternativas laborales adecuadas a la plantilla estable de las tiendas implicadas en los procesos de absorción.

Para ello la empresa se compromete a informar a la RLT, al personal afectado, así como a la Comisión de Seguimiento, de las vacantes existentes conforme a los criterios definidos en el presente acuerdo, con una antelación de 30 días a la fecha de la absorción.

Las vacantes correspondientes al centro absorbido se comunicarán por cada cadena, localidad, provincia, jornada, horario ofertado, y puesto/categoría.

Las necesidades de conciliación familiar del empleado serán tenidas en cuenta a la hora de ofrecer destino laboral, teniendo en cuenta, en todo caso, las necesidades del perfil del puesto cuyos requerimientos serán comunicados por la empresa

La reubicación de centro de trabajo de la plantilla de las tiendas absorbidas será articulada de acuerdo con los siguientes criterios:

A) Se ofrecerán en primer lugar vacantes en **tiendas** próximas de la misma ciudad, localidades limítrofes o incluso provincias limítrofes, dentro de la

**misma cadena comercial**, con mantenimiento de la estructura de las condiciones laborales de origen.

No obstante respecto a la distribución de la jornada, tiempos de trabajo y descanso se requerirá la adaptación a las necesidades de la tienda de destino. En este caso se podría hacer, para los contratos a tiempo parcial, la adaptación al modelo de alternar periodos de actividad y no actividad a lo largo del año en función de las necesidades comerciales.

B) En caso de que las vacantes existentes en la misma cadena comercial no llegasen para a cubrir las necesidades de reubicación de la plantilla absorbida, se ofrecerán vacantes en **tiendas** próximas de la misma ciudad, localidades limítrofes o incluso provincias limítrofes de **otra cadena comercial**. Esto llevará aparejada la adaptación a las condiciones laborales de destino

En este caso se podría hacer, para los contratos a tiempo parcial, la adaptación al modelo de alternar periodos de actividad y no actividad a lo largo del año en función de las necesidades comerciales.

C) Vacantes en **Centros Logísticos próximos** de la misma ciudad, localidades limítrofes o incluso provincias limítrofes con adaptación a las condiciones laborales de destino. En este caso se podría hacer, para los contratos a tiempo parcial, la adaptación al modelo de alternar periodos de actividad y no actividad a lo largo del año en función de las necesidades comerciales.

Se establecen 25 km como límite para realizar las reubicaciones que se recogen en los apartados a), b) y c) del presente acuerdo, siempre y cuando el convenio colectivo de aplicación tenga un límite superior o no tenga regulado uno para los traslados.

La compensación en estos casos se negociará en el seno del procedimiento de modificación sustancial que se abra en cada empresa, en función de las posibilidades que ofrezca el transporte público.

D) **Movilidad Geográfica** a ciudades distintas del lugar de residencia habitual, con definición de los perfiles de vacantes internas. En este supuesto, siempre que implique cambio de domicilio se compensarán, mediante un solo pago, los gastos en los que incurra la persona en el traslado con un máximo de 3.000 euros, en función de un índice objetivo que mida el coste de vida en la ciudad de destino.

Además, y en este mismo supuesto se procederá al reembolso de los gastos de la mudanza en los términos en que se acuerde con el trabajador. Igualmente podrá disfrutar de 5 días naturales como licencia retribuida.

La persona que haya aceptado la movilidad geográfica tendrá derecho preferente a retorno en caso de producirse vacantes en alguna de las marcas del grupo si así lo solicitase

E) Todos los empleados implicados en el proyecto de Transformación Digital estén o no concernidos en un proceso de absorción de tiendas, serán tenidos en cuenta con preferencia a la contratación externa en las necesidades de **Promoción interna a los SS.CC** de las distintas cadenas comerciales, mediante la evaluación del candidato interno de acuerdo con el perfil del puesto y a través Intalent, que es la aplicación corporativa donde los empleados de tienda exponen sus intereses de carrera profesional y mantienen actualizado su perfil todos aquellos que están interesados en ofrecer su candidatura

### **III.- FORMACION PARA LAS NUEVAS FUNCIONES DERIVADAS DE LA TRANSFORMACION DIGITAL**

Las personas de la plantilla implicadas en el proyecto de Transformación Digital estén o no concernidas en un proceso de absorción de tiendas, recibirán la oportuna formación a cargo de la empresa para desarrollar con garantías las nuevas capacidades que se les exigirán en el concepto de “tienda integrada”, en materias tales como: *Modo Tienda, Stock Integrado, RFID, Costumer Service Digital, etc.* Se incorpora en Anexo al presenta Acuerdo, a modo de ejemplo, el contenido orientativo de la formación utilizado actualmente para las materias mencionadas

### **IV.- EXTINCION DE LA RELACIÓN LABORAL COMO OPCIÓN ALTERNATIVA A LA APLICACIÓN DE ESTAS MEDIDAS**

Los empleados que decidan no aceptar la propuesta de cambio de puesto de trabajo a que se hace referencia en el apartado II de este Acuerdo tendrán derecho a extinguir el contrato con derecho a percibir una indemnización equivalente a la establecida para los supuestos de despido improcedente, extinción a la que podrán optar en cualquier momento durante el primer año de la absorción de la tienda.

### **V.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA EXTRAORDINARIA**

Todas las personas de la plantilla estén o no concernidas por el proceso de transformación digital y de absorción de tiendas, tendrán derecho a una excedencia voluntaria extraordinaria **con garantía de reingreso** en los términos establecidos en el apartado II de este Acuerdo durante un período mínimo de 3 meses y un máximo de 5 años ya sea en su tienda de origen o de otra tienda de la cadena, de encontrarse ésta última cerrada.

### **VI.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y MOVILIDAD GEOGRÁFICA.**

Para el desarrollo e instrumentación legal adecuada del presente acuerdo marco estatal, se promoverá y negociará en cada empresa firmante del presente acuerdo, un procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo y de movilidad geográfica con las distintas Representaciones Sindicales de Empresa, en los términos establecidos en los artículos 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, comprometiéndose los sindicatos firmantes a tal efecto a

asumir la interlocución preferente que se atribuye legalmente a las citadas representaciones sindicales.

El contenido del presente acuerdo será vinculante para las partes firmantes del mismo, por lo que se comprometen a impulsar y desarrollar las medidas previstas en los procesos de negociación colectiva que se desarrollen en cada una de las empresas (cadenas) del Grupo.

## **VII.- COMISION DE SEGUIMIENTO.**

Se acuerda la constitución de una Comisión de Seguimiento que será la encargada de velar por el cumplimiento del presente acuerdo y que estará compuesta, al menos, por un representante de cada uno de los firmantes de cada una de las cadenas que forman parte del grupo.

Esta comisión de seguimiento se encargará de velar por cumplimiento de los acuerdos alcanzados en cada una de las cadenas, para ello será informada previamente de las tiendas afectadas por el plan de absorción, así como de la plantilla afectada.

Así mismo la Comisión será informada mensualmente del resultado de las absorciones de tiendas, las reubicaciones de la plantilla y su adaptación a las competencias necesarias al nuevo puesto de trabajo, así como las eventuales extinciones contractuales establecidas en el apartado IV del presente Acuerdo.

## **VIII.- OBSERVATORIO NUEVAS REALIDADES**

La empresa se encuentra inmersa en el desarrollo e implantación de diversos proyectos dirigidos a innovar su organización, mejorar sus procesos y adaptarse con ello a las nuevas necesidades existentes.

La consecución de mejores prácticas organizativas puede comportar la necesidad de introducir cambios en relación con las materias que pueden afectar a las condiciones laborales, entre otras, conciliación, igualdad, formación, distribución horaria, movilidad funcional, cambios de centros de trabajo, cambio de tareas, reorientación profesional, etc.

Por ello, con objeto de analizar las nuevas fórmulas que permitan una mejora de la productividad y competitividad de la Empresa, así como las repercusiones que aquellas puedan tener en las reglas establecidas, se acuerda crear un Observatorio de carácter paritario, integrado por la representación empresarial y las organizaciones sindicales firmantes del presente Acuerdo Marco.

El Observatorio se constituye en un laboratorio de trabajo, que deberá ser informado por la Empresa de la puesta en marcha de los diversos proyectos y sus avances.

En sus reuniones periódicas se podrá analizar la evolución general del sector y sus grandes tendencias de innovación, así como las consecuencias que puedan desplegar sobre las condiciones de trabajo.

### **VIII.- VIGENCIA A 31.01.2023.**

El presente acuerdo entrará en vigor desde el día de su firma y mantendrá su vigencia hasta el 31 de enero de 2023.