



Inditex, UGT i CCOO signen un acord que prioritza el manteniment de l'ocupació durant la transformació digital de l'empresa

Empresa i sindicats aborden el procés des del diàleg i el consens i d'acord amb la premissa d'Inditex de ser una empresa estable, en creixement i que reconeix i valora la imprescindible tasca de la seva plantilla, d'acord amb la prioritat manifestada pel president de Inditex, Pablo Isla, el passat mes de juny.

Inditex, UGT i CCOO han signat avui un acord que dóna prioritat al manteniment de l'ocupació durant el procés de transformació digital que aborda el Grup i que, entre altres coses, implica un canvi de model en el qual s'aposta per botigues més grans, amb eines tecnològicament avançades, i l'absorció de botigues més petites i amb menor capacitat d'adaptació a aquest model. L'acord s'articula el procediment mitjançant el qual a les plantilles de les botigues absorbides se'ls facilitaria l'opció de trasllat a la resta de botigues existents o a les noves que obrirà el Grup.

Des de la premissa inicial del manteniment de llocs de treball, tal com va manifestar el president d'Inditex, Pablo Isla, el passat mes de juny, i tal i com comparteixen els sindicats UGT i CCOO, el diàleg entre les dues parts ha permès posar les bases per articular correctament aquest procés, de manera que quan una botiga sigui absorbida s'oferirà a la plantilla la seva reubicació en altres botigues, sigui quina sigui la cadena d'origen i de destinació. Així mateix, s'oferiran alternatives d'ocupació en les àrees logístiques de el Grup i en els seus serveis centrals.

En aquest sentit, es fixa un límit quilomètric màxim de 25 km per als trasllats a altres establiments, prioritant sempre les vacants en botigues pròximes de la mateixa ciutat o localitats limítrofes. Si el trasllat suposa un canvi de domicili, l'empresa reemborsarà les despeses de mudança i abonarà les despeses en què s'incorri en el trasllat amb un límit de 3.000 euros.

D'altra banda, en últim cas, l'acord ofereix una alternativa a aquelles persones que, per qualsevol motiu,

decideixin no acceptar la proposta de trasllat. En aquest cas, la persona tindrà dret a una indemnització de 33 dies per any treball amb un límit de dues anualitats. Si la persona està contractada des d'abans de 2012, la indemnització corresponent a aquest període ascendiria a 45 dies per any treballat, amb els límits legalment establerts. Per afavorir que la prioritat del procés sigui el manteniment de l'ocupació, l'acord preveu estendre durant un any aquestes condicions als treballadors reubicats, de manera que durant 12 mesos puguin acollir-se a aquesta mesura per qualsevol circumstància.

En paral·lel a aquesta finalitat, les persones de la plantilla que estiguin implicades en aquest procés de transformació digital rebran, per part de l'empresa, la formació necessària per poder abordar les seves noves tasques amb garanties i eficàcia, un procés formatiu en què l'empresa ja ha treballat des que va iniciar la transformació digital de la plataforma comercial fa gairebé una dècada.

L'acord preveu la creació d'un Observatori de Noves Realitats que tindrà caràcter paritari i abordarà la posada en marxa dels diversos projectes. Aquest Observatori tindrà reunions periòdiques on s'analitzarà l'evolució general de sector i les seves grans tendències d'innovació, així com les conseqüències que aquestes puguin tenir sobre les condicions de treball de la plantilla.

Els signants valoren aquest acord de forma molt positiva. Àngels Rodríguez, responsable de comerç de CCOO valora que "aquest acord és molt important, ja que inicia un camí en el sector per abordar la ineludible transició digital de forma consensuada."

Per la seva banda, Cristina Estévez, responsable de Comerç i Grans magatzems d'UGT: "La transformació digital a les empreses ha de garantir el manteniment dels llocs de treball. És l'única manera d'afrontar la digitalització en aquest sector: amb mesures consensuades per a la reconversió a través de la formació, entre d'altres".





Inditex, UGT y CCOO firman un acuerdo que prioriza el mantenimiento del empleo durante la transformación digital de la empresa

Empresa y sindicatos abordan el proceso desde el diálogo y el consenso y en base a la premisa de Inditex de ser una empresa estable, en crecimiento y que reconoce y valora la imprescindible labor de su plantilla, de acuerdo a la prioridad manifestada por el presidente de Inditex, Pablo Isla, el pasado mes de junio.

Inditex, UGT y CCOO han firmado hoy un acuerdo que da prioridad al mantenimiento del empleo durante el proceso de transformación digital que aborda el Grupo y que, entre otras cosas, implica un cambio de modelo en el que se apuesta por tiendas de mayor tamaño, con herramientas tecnológicamente avanzadas, y la absorción de tiendas más pequeñas y con menor capacidad de adaptación a este modelo. El acuerdo articula el procedimiento mediante el cual a las plantillas de las tiendas absorbidas se les facilitaría la opción de traslado al resto de tiendas existentes o a las nuevas que abrirá el Grupo.

Desde la premisa inicial del mantenimiento de puestos de trabajo, tal y como manifestó el presidente de Inditex, Pablo Isla, el pasado mes de junio, y tal y como comparten los sindicatos UGT y CC.OO., el diálogo entre ambas partes ha permitido poner las bases para articular correctamente este proceso, de manera que cuando una tienda sea absorbida se ofrecerá a la plantilla su reubicación en otras tiendas, sea cual sea la cadena de origen y de destino. Asimismo, se ofrecerán alternativas de empleo en las áreas logísticas del Grupo y en sus servicios centrales.

En este sentido, se fija un límite kilométrico máximo de 25 km. para los traslados a otros establecimientos, priorizando siempre las vacantes en tiendas próximas de la misma ciudad o localidades limítrofes. Si el traslado supone un cambio de domicilio, la empresa reembolsará los gastos de mudanza y abonará los gastos en los que se incurra en el traslado con un límite de 3.000 euros.

Por otra parte, en último caso, el acuerdo ofrece una alternativa a aquellas personas que, por cualquier motivo, decidan no

aceptar la propuesta de traslado. En este caso, la persona tendrá derecho a una indemnización de 33 días por año trabajo con un límite de dos anualidades. Si la persona está contratada desde antes de 2012, la indemnización correspondiente a ese período ascendería a 45 días por año trabajado, con los topes legalmente establecidos. Para favorecer que la prioridad del proceso sea el mantenimiento del empleo, el acuerdo contempla extender durante un año estas condiciones a los trabajadores reubicados, de manera que durante 12 meses puedan acogerse a esta medida por cualquier circunstancia.

En paralelo a ello, todas las personas de la plantilla que estén implicadas en este proceso de transformación digital recibirán, por parte de la empresa, la formación necesaria para poder abordar sus nuevas tareas con garantías y eficacia, un proceso formativo en el que la empresa ya ha venido trabajando desde que inició la transformación digital de la plataforma comercial hace casi una década.

El acuerdo contempla la creación de un Observatorio de Nuevas Realidades que tendrá carácter paritario y abordará la puesta en marcha de los diversos proyectos. Este Observatorio tendrá reuniones periódicas donde se analizará la evolución general del sector y sus grandes tendencias de innovación, así como las consecuencias que estas puedan tener sobre las condiciones de trabajo de la plantilla.

Los firmantes valoran este acuerdo de forma muy positiva. Ángeles Rodríguez, responsable de comercio de CCOO valora que "este acuerdo es muy importante, puesto que inicia un camino en el sector para abordar la ineludible transición digital de forma consensuada."

Por su parte, Cristina Estévez, responsable de Comercio y Grandes almacenes de UGT: "La transformación digital en las empresas debe garantizar el mantenimiento de los puestos de trabajo. Es la única manera de afrontar la digitalización en este sector: con medidas consensuadas para la reconversión a través de la formación, entre otras".

