

ACUERDO ENTRE LA EMPRESA PULL&BEAR ESPAÑA, S.A., LA FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE CC.OO. Y LA FEDERACIÓN DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE UGT, EN RELACIÓN A LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD Y DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO MOTIVADAS POR LAS EXCEPCIONALES CIRCUNSTANCIAS RELATIVAS A LA REANUDACION DE LA ACTIVIDAD COMERCIAL EN LAS TIENDAS DE PULL&BEAR EN ESPAÑA

Es un hecho, que son excepcionales las circunstancias a las que nos ha llevado la pandemia del coronavirus COVID19, tanto sanitarias y sociales, como comerciales y laborales. Igualmente, y es evidente la necesidad de acometer la vuelta a la actividad de manera paulatina en los distintos centros de trabajo, Ante esta situación, la empresa PULL&BEAR ESPAÑA,S.A. y los sindicatos mayoritarios CC.OO. y UGT, hemos entendido que era necesario acordar unos criterios y procedimientos de actuación mínimos, que sirvieran de referencia para abordar y conjugar las necesidades de organización de la empresa en estas circunstancias, con la máxima seguridad para la salud de las personas y la garantía del cumplimiento de las condiciones laborales, para todas las personas que trabajan en las tiendas PULL&BEAR.

Por ello, en este documento se enumeran una serie de puntos que son necesarios abordar organizativamente, así como unas medidas y respuestas de solución que será necesario negociar y desarrollar, por la representación de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, en el ámbito territorial de los comités de empresa, teniendo en cuenta los marcos convencionales existentes.

ANTECEDENTES

1.- El RD 463/2020 de 14 de marzo, por el que se declaró el Estado de Alarma, decretó la prohibición de apertura al público de los establecimientos comerciales.

2.- Paulatinamente, se han venido realizando determinadas actividades relacionadas con el e-commerce (SINT) a tienda cerrada en unos porcentajes muy reducidos, dando prioridad a las medidas de Seguridad y Salud aprobadas por el departamento de Prevención de Riesgos Laborales y acordadas en el seno de cada Comité de Empresa.

3.- A raíz de la progresiva reanudación de la actividad comercial, resultanecesario establecer de forma gradual,tanto en lo que se refiere a las “Medidas de Seguridad y Salud” como de “Organización del Trabajo”, un modelo temporal de organización de tienda, en tanto en cuanto no sea posible volver a la “*normalidadtotal*” de la actividad comercial.

4.-La excepcional complejidad de la situación actual está exigiendo, tanto a las autoridades como a los interlocutores sociales, respuestas normativas complejas y de rápida evolución.

Esto hace necesario que en el ámbito empresarial se tenga que redoblar la prudencia para salvaguardar la salud y seguridad de todos y ser especialmente ágiles para, con el apoyo de la representación legal de los trabajadores, poner en marcha planes para la reactivación de la actividad comercial anteponiendo a cualquier otra prioridad la salud de todas las personas, trabajadores y clientes.

Es por ello,por lo que las sucesivas Órdenes Ministeriales que se han venido publicando en este proceso de desescalada, recogen en su exposición de motivos lo siguiente: *“Entre las principales medidas establecidas por esta orden cabe señalar, en primer lugar, una serie de medidas para garantizar la protección de los trabajadores en su puesto de trabajo, así como para evitar la concentración de personas en determinados momentos.”*

Igualmente, la Orden Ministerial SND/414/2020, de 16 de mayo, *para la flexibilización de determinadas restricciones de ámbito nacional, establecidas tras la declaración del estado de alarma en aplicación de la fase 2 del Plan para la transición hacia una nueva normalidad*, establece en su artículo4.3, al igual que las Ordenes establecidas para las anteriores fases, lo siguiente:

“La disposición de los puestos de trabajo, la organización de los turnos y el resto de condiciones de trabajo existentes en los centros, entidades, locales y establecimientos se modificarán, en la medida necesaria, para garantizar la posibilidad de mantener la distancia de seguridad interpersonal mínima de dos metros entre los trabajadores, siendo esto responsabilidad del titular de la actividad económica o, en su caso, del director de los centros educativos y entidades, o de la persona en quien estos deleguen”.

Asimismo, dicha Orden Ministerial recoge en su artículo 5 las *“Medidas para prevenir el riesgo de coincidencia masiva de personas en el ámbito laboral.”*:

“1. Sin perjuicio de la adopción de las necesarias medidas de protección colectiva e individual, los centros deberán realizar los ajustes en la organización horaria que resulten necesarios para evitar el riesgo de coincidencia masiva de personas, trabajadoras o no, en espacios o centros de trabajo durante las franjas horarias de previsible máxima afluencia o concentración, atendiendo a la zona geográfica de la que se trate, y de conformidad con lo recogido en los siguientes apartados de este artículo.

2. Se considerará que existe riesgo de coincidencia masiva de personas cuando no haya expectativas razonables de que se respeten las distancias mínimas de seguridad, particularmente en las entradas y salidas al trabajo, teniendo en cuenta tanto la probabilidad de coincidencia masiva de las personas trabajadoras como la afluencia de otras personas que sea previsible o periódica.

3. Los ajustes a los que se refiere el apartado anterior deberán efectuarse teniendo en cuenta las instrucciones de las autoridades competentes, así como, en su caso lo previsto en la normativa laboral y convencional que resulte de aplicación.”

Por ello, en el retorno escalonado a nuestra actividad, la empresa viene articulando medidas preventivas y organizativas diseñadas para preservar las condiciones de seguridad y salud de trabajadores y clientes, siguiendo las instrucciones y recomendaciones de las diferentes administraciones y, en especial, de la autoridad sanitaria de acuerdo con las órdenes ministeriales vigentes para cada Fase del denominado “*plan de desescalada*”.

Debemos señalar el carácter temporal y excepcional de todas estas medidas, cuya duración será hasta la finalización de la desescalada o mientras la normativa sanitaria impida la apertura de las tiendas en condiciones normales, es decir sin controles de aforo, limitación de metros cuadrados o cualquier otra medida destinada a preservar la seguridad y salud tanto de nuestros empleados como de los clientes.

En este contexto, se hace así mismo necesario hacer compatible la necesaria vuelta a la actividad laboral con las excepcionales circunstancias que viven los trabajadores en relación a sus necesidades de conciliación familiar. Sirva como ejemplo:

- Colegios y guarderías básicamente cerrados al menos hasta el inicio del nuevo curso escolar.
- La eventual vuelta en septiembre a los centros educativos en forma semipresencial.

Así mismo, la vuelta al trabajo también viene determinada por la nueva realidad comercial en lo relativo a la limitación de aglomeraciones de clientes, con medidas como:

- Limitación de aforos en las tiendas
- Distancias de Seguridad, nuevos procesos de trabajo (higienización prendas,

probadores, gestión del stock, elaboración Sint, etc.)

-Nuevas incertidumbres en el comportamiento del consumidor, respecto a afluencias, horarios de venta, etc.

Todas estas circunstancias, nos obligan a replantear, como exigen las autoridades sanitarias, la organización de los equipos de trabajo y su distribución diaria y semanal, tratando de hacer compatible las necesidades comerciales con las de conciliación familiar de nuestras plantillas de forma singularizada en cada centro de trabajo.

Por los motivos anteriormente expuestos se establece un marco general para cada una de las necesidades que a continuación se indican:

I.- MEDIDAS DE SEGURIDAD Y SALUD PARA LA REAPERTURA AL PÚBLICO DE TIENDAS.

Se adjunta al presente ACUERDO como Anexo las “Medidas de Seguridad y Salud”.

En el mencionado documento se establece que *“se planificarán siempre los mismos equipos en cada turno en caso de haberlos”*.

Como consecuencia de lo anterior, se procedió a crear en cada centro de trabajo equipos “estancos” de trabajo, respondiendo a la necesidad de protección de todas las personas de las tiendas y a la voluntad de asegurar las medidas de seguridad establecidas en las disposiciones gubernamentales; asegurando una mejor trazabilidad de los contactos en caso de contagio y evitando o minimizando la expansión del mismo entre trabajadores de distintos equipos, incluidos los equipos externos de seguridad y limpieza de las instalaciones.

II. MEDIDAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO:

A) ORGANIZACIÓN DE TURNOS:

Se considera necesario en tanto en cuanto así venga determinado por las distintas OM de Sanidad, la organización de los turnos para garantizar la distancia de seguridad interpersonal mínima de dos metros entre los trabajadores, así como para evitar el riesgo de coincidencia masiva de personas, trabajadoras o no, para lo cual se proponen las siguientes 3 opciones de turnos a acordar en cada centro de trabajo:

- a) Tres mañanas, tres tardes.
- b) Una semana de mañana, una semana de tarde
- c) Turnos fijos de mañana y tarde

En dichos turnos, se respetará el descanso diario y semanal legalmente establecido.

Si el establecimiento de estos turnos implicara una menor jornada laboral semanal respecto a la habitual, estas horas serán consideradas como “retribuidas y recuperables” hasta el 31 de enero de 2021.

Las reducciones de jornada existentes con anterioridad a la publicación del Real Decreto de Estado de Alarma del 14 de marzo serán respetadas en todo caso. No obstante, en aras a poder conjugar dichas reducciones con su inalienable derecho a la salud y con las nuevas necesidades de conciliación que sufre en la actualidad la práctica totalidad de la plantilla, se orquestarán mecanismos para que pueda respetarse su derecho a la conciliación unido a su derecho a la salud de manera que, con carácter temporal podrán adaptar esas reducciones y flexibilizar sus horarios de forma que determinadas medidas organizativas imperativas en la protección de la salud de toda la plantilla (colectivos estanco y su rotación, por ejemplo), no sean una merma ni constituyan un trato desigual con respecto al resto de trabajadores y trabajadoras, para ello podrán optar por cualquiera de las propuestas recogidas en el apartado D) de este acuerdo.

Estas medidas podrán suponer, además, una mayor adaptación a sus necesidades actuales de conciliación que pueden ser más acuciantes aun, que las que determinaron la reducción de jornada en sí, sin que por ello se deba de iniciar un nuevo procedimiento de reconocimiento de ese derecho por parte de la empresa, un derecho del todo incuestionable.

En el caso de que el trabajador/a no pueda adoptar alguna de las medidas relacionadas en el punto D del presente acuerdo, por razones debidamente justificadas, la empresa la valorará en cada caso concreto, para buscar una solución adecuada a sus necesidades y de organización de la tienda.

Es voluntad de la empresa, en el momento que así lo permitan tanto las medidas de seguridad como la eliminación de cualquier limitación en el aforo, retomar los Calendarios Laborales vigentes con anterioridad a la pandemia.

B) VACACIONES.

INVIERNO. -Cuando se produce la declaración del Estado de alarma, con fecha 14 de marzo de 2020, la empresa tomó la decisión unilateral de dejar en suspenso las vacaciones correspondientes al periodo de invierno 2020 que no habían sido disfrutadas, así como quedaron también en suspenso, durante el confinamiento, las horas pendientes de recuperación.

Se hace ahora necesario, una vez que desde el 11 de mayo han sido levantadas las medidas más severas de confinamiento social, levantar dicha suspensión unilateral decretada por la empresa, de forma que los periodos de invierno pendientes sean disfrutados antes del 15 de junio 2020.

VERANO.-En relación con los turnos de vacaciones de verano, y debido a la previsible menor actividad comercial de las tiendas como consecuencia de las limitaciones de superficie comercial de apertura al público o de aforo o en tanto en cuanto no se reanude la actividad comercial al público en los centros comerciales, resulta necesario hacer una planificación excepcional de las mismas de acuerdo con la representación legal de los trabajadores de cada provincia, estableciéndose si fuese necesario una limitación del número de personas por turno, en virtud de la situación organizativa de cada tienda y las necesidades del personal.

Si el periodo vacacional no coincide con el periodo establecido en el Convenio de aplicación, se requerirá el acuerdo individual con el trabajador.

C) REASIGNACION DE CENTRO DE TRABAJO Y/O FUNCIONES

a) Se contempla la posibilidad de establecer un mecanismo de reasignación temporal entre centros de trabajo cercanos y localidades limítrofes vinculado a la duración del presente acuerdo, y solo en caso de necesidades organizativas derivadas de las medidas en vigor en el presente acuerdo.

b) Se contempla así mismo la reasignación temporal de funciones de apoyo a la actividad comercial física y/o de e-commerce, manteniendo las mismas condiciones laborales.

D) MEDIDAS DE CONCILIACION LABORAL Y FLEXIBILIZACION DE LAS CONTEMPLADAS EN LOS PLANES DE IGUALDAD.

a) Permiso retribuido recuperable por circunstancias de conciliación familiar: La persona trabajadora puede dejar de hacer parte de su jornada y pactar realizarla en otro período del año. En este caso será posible, a solicitud del trabajador, la detracción de estas horas “retribuidas recuperables” de las percepciones económicas periódicas.

b) Flexibilización de los permisos no retribuidos y/o recuperables por necesidades de conciliación familiar relativo a hijos menores hasta los 14 años o menores de edad con discapacidad igual o superior al 33% o de personas dependientes a su cargo para atender situaciones que exijan su presencia, justificándolo debidamente.

c) Adaptar y concretar la jornada sin reducirla, para quienes tengan personas a su cargo (menores familiares dependientes) con discapacidad igual o superior al 33% debidamente acreditado.

d) Las personas trabajadoras que tengan derecho a la reducción de jornada establecida en el art 37.6 del E.T. podrán ejercer este derecho y realizar la adaptación horaria acumulando el periodo de reducción en días completos cuando el causante (menor o familiar) resida en el extranjero o bien tenga una discapacidad igual o superior al 33% o reconocido el carácter de dependiente. Este periodo se podrá disfrutar de forma ininterrumpida y acumulado, en su caso, a las vacaciones, siempre que esté se haya solicitado y acreditado, con 15 días de antelación (con independencia del lugar de residencia del menor).

e) Las personas trabajadoras con hijos menores de 14 años y en situación monoparental tendrán prioridad durante esta situación a elegir periodo de vacaciones, en la medida en que la operativa de tienda lo permita.

f) Licencia no retribuida de hasta 1 mes para atender necesidades personales justificándolo debidamente con las siguientes condiciones: (1) No se podrán unir a vacaciones excepto en periodos de adaptación escolar. (2) -El periodo mínimo de disfrute será de 10 días. (3) -Si concurren 2 peticiones simultáneamente en el mismo centro se valorará (4) -No podrán coincidir los puestos de máxima responsabilidad al mismo tiempo

g) Aquellas personas con reducción de jornada establecida en el Art. 37.6 ET, podrán flexibilizar su horario de cara a hacerlo compatible con la organización de turnos recogida en el Apartado A, de manera que pueda disponer del mayor número de horas en aquellas jornadas compatibles con su conciliación. Si como consecuencia de esta

flexibilización, resultara una jornada menor, se pactará la recuperación de la misma en los términos previstos anteriormente.

III.- COMISION DE SEGUIMIENTO

Como consecuencia de la situación de excepción actual y mientras dure la crisis sanitaria, se establece una comisión de seguimiento del presente acuerdo compuesta por los firmantes del mismo, o en quien estos deleguen, para adaptar las condiciones aquí recogidas a las diferentes situaciones que puedan surgir.

Esta comisión se reunirá periódicamente cada quince días durante la vigencia del acuerdo o siempre que se cambien las circunstancias (p.ej. acaben las fases de desescalada, se dicten nuevas normas para la “nueva realidad”. También por solicitud de la parte empresarial o parte sindical.

IV.- VIGENCIA

La duración del presente acuerdo se extenderá hasta la finalización de la “desescalada” y/o mientras la normativa sanitaria impida la apertura de las tiendas en condiciones normales, es decir, sin controles de aforo, limitación de metros cuadrados o cualquier otra medida destinada a preservar la seguridad y salud tanto de nuestros empleados como de los clientes.