

CCOO exigirá a Inditex en las Comisiones de Seguimiento que garantice vacantes suficientes y de calidad en el periodo de adscripción voluntaria

Una vez aportados por el Grupo los datos de Kiddy's y Zara Home (cuyo acuerdo se cerró ayer) el número de cierres previstos en el conjunto de Inditex hasta el 30/04/2021 se eleva a 114 tiendas, con una plantilla indefinida de 986 personas. De estas tiendas, 81 se han cerrado a finales de año o en el mes de Enero, abriéndose un proceso de adscripción voluntaria a la oferta de vacantes que debe haber comunicado la empresa en cada ámbito.

La insistencia de CCOO a nivel estatal y mediante escritos a los RRHH a nivel territorial ha permitido concretar la constitución de una parte de las Comisiones de Seguimiento, en las que exigiremos que se garanticen vacantes suficientes y de calidad a la plantilla afectada.

Comisión de Seguimiento Acuerdo Marco Estatal	Comisiones de Seguimiento Acuerdos art. 40-41 ET	Comisiones de Seguimiento Delegadas por CCAA
Ámbito funcional: Grupo Ámbito territorial: Estatal	Ámbito funcional: Marca (CIF) Ámbito territorial: Estatal	Ámbito funcional: Grupo Ámbito territorial: CCAA

Pendiente de constituir en 1ª quincena de Febrero

Constituídas el Viernes 15/01.
Reuniones previstas en la primera semana de Febrero

Próxima constitución:
 Andalucía (26/01)
 Catalunya (27/01)
 C. Valenciana (26/01) Euskadi (27/01)
 Galicia (27/01)
 Islas Canarias (28/01)
 Madrid (26/01)

Otras CCAA: Pendientes para 1ª quincena de Febrero

EL ACUERDO EN ZARA HOMA SE SUMA A LOS DE LAS 7 MARCAS ANTERIORES

		CCO	UGT	Fetic	CIG	ELA	SB
		O		o			
ZARA HOME	Comisión negociadora	5	1	4	1	1	1

Hoy, lunes 25, hemos alcanzado acuerdo en el procedimiento de consultas de los art. 40-41 en Zara Home, exactamente en los mismos términos que los acuerdos de las otras 7 marcas, que detallábamos en este comunicado: <https://www.ccoo-servicios.es/inditex/html/50487.html>

En las siguientes páginas resumimos los elementos principales pactados en los Acuerdos de los procedimientos de los art. 40-41 en cuanto al proceso de adscripción voluntaria a las vacantes, que es la fase en la que estamos ahora. Desde CCOO exigiremos en las Comisiones de Seguimiento el cumplimiento estricto de lo acordado, lo que implica ofertar vacantes suficientes y de calidad para estas 986 personas con contrato indefinido, hacerlo con transparencia y siguiendo el procedimiento fijado, además de garantizar su preferencia para cubrir todos los puestos de trabajo estructurales que haya en centros próximos.

¿CÓMO DEBE REALIZARSE LA FASE DE ADSCRIPCIÓN VOLUNTARIA A LAS VACANTES?

Como se establece en los Acuerdos de los art. 41, “antes de aplicar una decisión unilateral de la empresa de modificación sustancial de condiciones y/o movilidad geográfica, se inicia un procedimiento de cobertura voluntaria de vacantes en la Empresa u otras empresas del Grupo”, que debe cumplir los siguientes puntos:

1. “La Empresa se compromete a ofertar, como mínimo, tantas vacantes como número de trabajadores afectados por la absorción de cada tienda”.
2. La Empresa debe comunicar la absorción a la RLPT y a la plantilla con 60 días de antelación, salvo en el caso de las tiendas cuya absorción se produzca entre Enero/Febrero 2021.
3. En la fecha de la comunicación, “se publicarán en la intranet del Grupo Inditex (INET) vacantes suficientes para la recolocación interna de todos los trabajadores de la tienda afectada por la absorción, con objeto de dotar de la mayor difusión a las vacantes ofertadas”
4. Las vacantes publicadas podrán ofertarse dentro de la Empresa o, en su caso, en otras empresas del Grupo Inditex. El contenido de las vacantes publicadas debe incluir: Empresa del Grupo; puesto, grupo profesional y requisitos técnicos; centro de trabajo, localidad y provincia; condiciones salariales; jornada y horario; convenio colectivo de aplicación.
5. “Desde la fecha de comunicación de la absorción de la tienda y de la publicación de las vacantes existentes, los trabajadores afectados dispondrán de un plazo de 15 días para solicitar una o varias de las vacantes publicadas.”
6. “Una vez transcurrido dicho plazo, la Empresa se reserva el derecho de aceptar o rechazar la solicitud en el plazo máximo de 15 días”, teniendo en cuenta los siguientes criterios objetivos, en el orden que se recogen: Proximidad entre la tienda absorbida y la localidad del puesto ofertado; similitud entre las jornadas del puesto de origen y el ofertado; similitud entre el puesto de trabajo de origen y el ofertado; mayor antigüedad reconocida en la Empresa; identidad entre la cadena de la tienda absorbida y la del puesto ofertado; y en último término mayor idoneidad, competencias y conocimientos para el puesto ofertado.

En todo caso, tendrán prioridad las víctimas de violencia de género y los trabajadores que tengan familiares legalmente a su cargo con discapacidad superior al 33%.

7. Si la Empresa acepta la solicitud, se formaliza mediante acuerdo Empresa-trabajador/a.
8. Si se rechaza la solicitud o no se ha solicitado ninguna vacante por la persona trabajadora, se aplicaría por parte de la Empresa el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo y/o movilidad geográfica.

¿CÓMO DEBE REALIZARSE LA FASE DE ADSCRIPCIÓN OBLIGATORIA A LAS VACANTES?

Si en el procedimiento de adscripción voluntaria la empresa rechaza la solicitud de la persona trabajadora, o ésta no ha solicitado ninguna vacante, “la Empresa notificará la incorporación al nuevo puesto de trabajo respetando los plazos establecidos en los artículos 40 y 41 ET para la modificación sustancial de condiciones de trabajo (MSCT) y/o movilidad geográfica (MG) correspondiente”, debiendo respetarse los siguientes aspectos:

1. Criterios objetivos para la adscripción al nuevo puesto de trabajo. En este orden:
Centros próximos: Tiendas de la Empresa, de otra marca o centros logísticos.
Centros a más de 25 km que impliquen cambio de residencia: tiendas de la Empresa, de otra marca o centros logísticos.

2. En caso de coincidencia entre 2 o más personas trabajadoras, se aplicarían como criterios de prelación, en este orden: Similitud entre el puesto de trabajo de origen y el de adscripción; mayor antigüedad reconocida en la Empresa; y a igualdad de lo anterior, "mayor idoneidad, competencias y conocimientos para el puesto ofertado".
3. La adscripción obligatoria podrá tener como efecto movilidad funcional; modificación del horario, distribución de la jornada y/o régimen de turnos para adaptarlo al centro y puesto; y/o el sistema de remuneración y cuantía salarial para adaptarlo al centro y puesto. En todo caso, será de aplicación el convenio colectivo de la provincia.
4. Si la distancia entre el centro de origen y el de destino es superior a los 25 km pero no implica cambio de residencia, se abonarán 0,19€/km a partir del km 26 (max. 90€/mes). Si la adscripción se realiza en centros que impliquen cambio de residencia, se tendrá derecho a una compensación por gastos (máx. 3.000€), el reembolso de los gastos de mudanza, una licencia retribuida de 5 días naturales y derecho preferente de retorno.
5. Se garantiza el mantenimiento de condiciones para las personas trabajadoras afectadas: Tipo de contrato de trabajo (completo / parcial); jornada (nº horas de trabajo) pactada en el contrato a tiempo parcial; antigüedad reconocida en la Empresa de origen; reducción de jornada por guarda legal y concreción horaria que se viniera disfrutando; derecho preferente a ocupar las vacantes estructurales que se produzcan en el plazo de un año siguiente a la fecha de la absorción, en la misma localidad o en otras localidades de la misma provincia.
6. La persona trabajadora afectada tiene también la opción de optar por la resolución de su contrato de trabajo en el plazo de un año desde el cierre de la tienda, percibiendo una indemnización neta equivalente a la establecida para el despido improcedente. En caso de provincias con desempleo >15% en el 4T de 2019 y verse afectado por movilidad a más de 35 km, se añaden primas adicionales, como ya informábamos en el comunicado sobre el acuerdo (ver <https://www.ccoo-servicios.es/inditex/html/50487.html>)

Ya dijimos el pasado 18/12 (<https://www.ccoo-servicios.es/inditex/html/50504.html>) que los acuerdos alcanzados no eran en absoluto un punto y final, sino un punto y seguido. Venía ahora algo tanto o más difícil: Presionar de forma constante para que se cumpliesen estos acuerdos, para evitar tentaciones o inercias de continuidad a cargo de los respectivos responsables de RRHH de seguir gestionando el proceso de absorciones mediante una ejecución de cierres discrecional, atomizada y basada en negociaciones individuales, como de hecho se había venido haciendo desde primeros de 2020 con más de 100 cierres (ofertas individuales, muy limitadas en opciones, en peores condiciones económicas, con menos horas de contrato, dando escasa participación a la RLPT...)

Sin duda, tanto el Acuerdo Marco como los Acuerdos en los art. 40-41 nos sitúan en mejor situación para afrontar estos cierres que como se han ejecutado esos otros 100 durante 2020, porque los Acuerdos son una herramienta para la exigencia: Exigencia en las Comisiones de Seguimiento a nivel estatal y de CCAA. Exigencia de cumplimiento de lo pactado. Exigencia de vacantes suficientes y de calidad. Exigencia de que toda la estructura de responsables de RRHH cumplan los contenidos, compromisos y obligaciones de estos acuerdos. CCOO exigimos y exigiremos, ahora y durante 2021 y 2022, el cumplimiento, gestión y control de todo el proceso, en todas las marcas y territorios, desde el rigor, el trabajo y cuando sea necesaria, la presión.

Seguiremos informando.

Ver comunicados anteriores en:
<https://www.ccoo-servicios.es/inditex/>
Dudas, sugerencias, propuestas...
✉ grupo.inditex@servicios.ccoo.es

<https://afiliados.uar.ccoo.es/afipub/newafill/index.php>

