

## Alcanzamos acuerdo para defender el empleo y garantizar la reubicación de las plantillas

En las reuniones de Stradivarius, Massimo Dutti y Zara, cuyos periodos de consultas finalizaban hoy, hemos alcanzado acuerdos en los procedimientos del artículo 41, al conseguir la inclusión de aspectos que habíamos establecido como prioritarios. Este marco de acuerdo debe extenderse al resto de marcas.



### PRIORIDAD Nº 1: MANTENIMIENTO DEL EMPLEO

El acuerdo final se enfoca de forma expresa y en sus contenidos a garantizar la reubicación de todas las personas trabajadoras afectadas por el proceso de absorción de tiendas, con el objetivo expreso de **mantener en su integridad el empleo de toda la plantilla con contrato fijo en la empresa o en alguna otra empresa** del Grupo Inditex.



### GESTIÓN OBJETIVA DE VACANTES PARA REUBICACIÓN

Entendemos que el acuerdo final, **cuyo cumplimiento exigiremos a nivel global y en cada ámbito**, establece un sistema de gestión objetiva y transparente de las vacantes para reubicación de las personas trabajadoras afectadas por el proceso de absorción de su tienda, debiendo garantizar el ofrecimiento de un **número suficiente** de vacantes adecuadas, en condiciones de **publicidad y transparencia**, que las mismas tengan plenas garantías de mantenimiento de condiciones y con una **asignación basada en criterios objetivos** (proximidad, similitud jornada, similitud puesto, antigüedad...).



### CONTROL Y SEGUIMIENTO SINDICAL DE TODO EL PROCESO

El acuerdo final establece algo que desde CCOO consideramos clave: **la creación de Comisiones de Seguimiento a nivel estatal y de CCAA**, para la gestión de todo el proceso y velar por la correcta aplicación del acuerdo, recibiendo información periódica sobre el calendario de absorción de tiendas, conociendo las vacantes identificadas, la asignación de las mismas y el resultado final de cada proceso en el mapa de tiendas. Su constitución se efectuará en Enero de 2021, como hemos reclamado desde CCOO ante el número de absorciones previsto para el primer cuatrimestre.



### GARANTÍA DE MANTENIMIENTO DE CONDICIONES LABORALES

El acuerdo final garantiza de forma expresa el mantenimiento para las personas afectadas de su **tipo de contrato** (completo/parcial), **nº horas** de trabajo, **antigüedad** reconocida, reducción de jornada por **guarda legal** y concreción horaria de la misma.



### OPCIONES PARA PERSONAS AFECTADAS POR ABSORCIÓN DE TIENDA

- A) Reubicación en tienda de la **misma marca**.
- B) Reubicación en tienda de **otra marca**.
- C) Reubicación en **centro logístico**.

En todos los casos, con garantía de **mantenimiento de condiciones laborales**, según lo indicado más arriba.



## CONDICIONES EN CASO DE REUBICACIÓN >25 KM DE TIENDA ORIGEN

(reubicación en tienda de la misma marca, de otra marca o en centro logístico, que esté situada a más de 25 km de la tienda origen absorbida)

**A) Si la reubicación NO conlleva cambio de domicilio:**

Compensación gastos desplazamiento a partir del km 26, a razón de 0,19€/km, con el tope de 90€ mensuales.

**B) Si la reubicación SÍ conlleva cambio de domicilio:**

Compensación hasta 3.000€, abono gastos mudanza y 5 días licencia.

En ambos casos, con garantía de **mantenimiento de condiciones laborales**, según lo indicado anteriormente, y con **derecho preferente de retorno** a localidad de origen, en la misma marca o en otras.



## OPCIÓN DE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Para cualquier persona que se vea afectada por la **absorción de su tienda**, teniendo **derecho a esta opción durante un año** desde la misma.

Indemnización **net**a equivalente a la establecida para despido improcedente.

+

**Prima adicional** para personas trabajadoras de provincias con una **tasa de paro >15%** que sean asignadas a un centro de trabajo **>35 km** de la tienda origen:

- 3.000€ con antigüedad 3-6 años
- 4.500€ con antigüedad 6-10 años
- 6.000€ con antigüedad 10-15 años
- 7.500€ con antigüedad >15 años

**Desde CCOO consideramos que este Acuerdo, sin resultar perfecto ni cubrir al 100% nuestras expectativas, sí resulta una herramienta esencial para defender el empleo y garantizar la reubicación de las plantillas afectadas por este proceso de cierres de tiendas (que son las únicas que se consideran afectadas dentro del art. 41).**

**De no haberse alcanzado acuerdo**, la empresa podría haber optado por retirar el procedimiento colectivo, continuando con una **ejecución de cierres discrecional y con negociaciones individuales por parte de los RRHH**, como ya de hecho ha venido haciendo desde primero de año con más de 100 cierres. O bien presentar el art. 41 sin acuerdo en el periodo de consultas, **en los términos que estimase oportuno**, sin incluir ninguna de las condiciones negociadas.

**Evidentemente, este Acuerdo no es un final, sino un punto y seguido:** Ahora empezará una segunda parte, a lo largo de 2021 y 2022, en la que el reto será el cumplimiento, gestión y control de todo el proceso, en todas las marcas y territorios, **desde la exigencia, el trabajo y cuando sea necesaria, la presión.**

Mañana Viernes habrá que concretar el acuerdo en los mismos términos en **Bershka, Pull&Bear y Oysho**. Y hoy hemos vuelto a insistir a la empresa que concrete de una vez cuando va a iniciar los periodos de consultas pendientes de **Zara Home, Kiddys y Uterqüe**. Al igual que hemos transmitido nuestro malestar por la comunicación de absorciones efectuada por responsables de RRHH cuando aún estábamos en fase de negociación.

**Seguiremos ampliando información en los próximos días.**

Ver comunicados anteriores en:  
<https://www.ccoo-servicios.es/inditex/>

Dudas, sugerencias, propuestas...

✉ [grupo.inditex@servicios.ccoo.es](mailto:grupo.inditex@servicios.ccoo.es)

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

