



El documento pretende ser una referencia para las negociaciones que deben abordar los distintos comités de esta empresa, en la vuelta a la actividad comercial.

Era una necesidad. La desescalada en el estado de alarma, con reactivación de los establecimientos comerciales en un nuevo entorno de medidas preventivas, conlleva una adaptación de medidas organizativas, complejas, y donde no pocos derechos corren el riesgo de ser obviados.

Es en ese marco, en el que las negociaciones de las medidas de adaptación a la nueva realidad deben de acompañar a la reincorporación de la plantilla, donde la necesaria celeridad en la toma de decisiones, la vigilancia del derecho a la salud y las complejidades de todo ello, unido a una nueva necesidad de conciliación de carácter colectivo, han hecho del todo necesaria esta negociación.

La pretensión de poder fijar una hoja de ruta previa para el mejor desarrollo de todas esas negociaciones que los comités deben afrontar, ha servido ya, en primer lugar, para corregir planteamientos empresariales ante los que las organizaciones sindicales veíamos serios peligros.

Zara/ Lefties España, UGT y CCOO firman un acuerdo para la desescalada comercial en sus centros

Así pues, se han concretado los siguientes extremos:

- Las medidas excepcionales que se acuerden tendrán carácter temporal, quedando todas ellas supeditadas a la finalización de la desescalada o autorización de la normativa sanitaria para la vuelta a la normalidad.

- Nueva organización de turnos, de acuerdo con las directrices de sanidad, con la propuesta de 3 opciones a acordar en cada centro de trabajo con la representación legal de los trabajadores:

- 1.- Tres mañanas, tres tardes.
- 2.- Una semana de mañana, una semana de tarde.
- 3.- Turnos fijos de mañana y de tarde.

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

- Respeto de las reducciones de jornada en todo caso. Como derecho fundamental de conciliación, que deberá de ser contemplado también bajo los parámetros de seguridad y derecho a la salud.

- Vacaciones. Con el respeto de las reglas convencionales de disfrute (convenios colectivos).

- 1.- Invierno. Los periodos que haya pendientes de disfrute, deberán de liquidarse antes del 15 de junio de 2020.
- 2.- Verano. Planificación excepcional de acuerdo con la RLT, estableciéndose, en caso de necesidad, que limitación del número de personas por turno.

- Reasignación de centro de trabajo y/o funciones. Bajo la premisa fundamental de garantizar los puestos de trabajo y la salud, con carácter temporal.

- Medidas de conciliación laboral y flexibilización de los Planes de Igualdad. Ahora más que nunca, las necesidades de conciliación son acuciantes para la práctica totalidad de la plantilla.

1.- Permiso retribuido recuperable por circunstancias de conciliación familiar, aplazando parte de la jornada a realizar en otro momento del año y reajuste de pagas extras en caso de imposibilidad de la devolución de esa jornada.

2.- Flexibilización de los permisos no retribuidos y/o recuperables por necesidades de conciliación facial ir hasta los 14 años.

3.- Adaptar y concretar la jornada sin reducirla, para aquellos que tengan familiares con una discapacidad igual o superior al 33%.

4.- Personas con derecho a la reducción de jornada establecida en el art. 37.6 de E.T, posibilidad de acumulación de los periodos de reducción por días completos, si el causante reside en el extranjero o bien tenga una discapacidad superior al 33% o reconocido carácter dependiente. Permiso acumulable a las vacaciones con independencia al lugar de residencia

Zara/ Lefties España, UGT y CCOO firman un acuerdo para la desescalada comercial en sus centros

del menor.

5.- Prioridad de elección del periodo vacacional a personas trabajadoras con hijos menores de 14 años en situación monoparental.

6.- Excedencia con reserva de puesto de trabajo de hasta dos meses para cubrir necesidades personales que podrá unirse a licencias retribuidas con la debida justificación.

7.- Ofrecimiento de mayor flexibilidad para adaptar las concreciones horarias a las nuevas necesidades de la persona trabajadora, siempre con carácter voluntario.

- Comisión de Seguimiento. Creación de este órgano que tendrá como función la de velar por la correcta implantación de cuantas medidas se acuerden, y determinar las adaptaciones de las medidas recogidas en este acuerdo ante las situaciones que, en estos momentos tan inciertos, pudieran surgir.

Ambas organizaciones sindicales valoramos positivamente este acuerdo que pone de manifiesto la voluntad de las partes sociales de llegar a la “nueva normalidad” de una manera conjunta preservando el empleo.