



Afectan a las marcas de Stradivarius, Berska, Massimo Dutti, Oysho, Pull and Bear y Kiddy's

Ya se hizo en la marca Zara y era importante que el resto de marcas tuviera las mismas condiciones. 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, con vigilancia del derecho a la salud unido a una nueva necesidad de conciliación de carácter colectivo, han hecho del todo necesario que este tipo de acuerdos se implanten en todas las marcas del grupo INDITEX. La pretensión de poder fijar una hoja de ruta con la participación de la representación legal de los trabajadores servirá para afrontar esta “nueva normalidad”.

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

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).
 - a) INVIERNO. Los periodos que haya pendientes de disfrute, deberán de liquidarse antes del 15 de junio de 2020.
 - b) 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 de cada una de las empresas. Ahora más que nunca, las necesidades de conciliación son acuciantes para la práctica totalidad de la plantilla.
- 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 una vez más la voluntad de las partes sociales de llegar a la “nueva normalidad” de una manera conjunta preservando el empleo
na manera conjunta preservando el empleo.