



## TE INFORMAMOS

### SOLICITUD DE MEDIDAS A ADOPTAR POR LA EMPRESA

La Sección Sindical de **USO DOUGLAS**, ante la situación que vivimos por la crisis del COVID19, trasladamos a la empresa las siguientes preocupaciones para buscar soluciones a las circunstancias que se están dando en las tiendas.

**Flexibilidad horaria:** La plantilla, una vez más, **estamos demostrando nuestro absoluto compromiso flexibilizando horarios, libranzas y vacaciones** ante las necesidades del negocio. Estamos pasando por alto acuerdos del Art. 41 como rotación de turnos, límite de partidos y fines de semana de calidad por el bien de todos y por la situación actual. En estos momentos, **estamos trabajando sin personal suficiente y con mayor carga de trabajo para poder cumplir los protocolos** y así minimizar el riesgo de contagio tanto a nuestros clientes como al personal de tiendas que somos los que nos estamos enfrentando con dicho riesgo diariamente, así que **los descansos son aún más necesarios por la fatiga física y mental** que soportamos. Entendemos que es una situación temporal, por la evolución de las fases, pero **esta situación no puede alargarse sine die.**

Un tercio de las provincias están ya en **fase 2**, en la que **se permite un 40% del aforo**. Ya se abren centros comerciales y tiendas de más de 400m<sup>2</sup>. El resto de provincias se encuentran en **fase 3**, con todos los establecimientos abiertos **al 50% de su aforo**.

**El aforo en tiendas** con una superficie útil **entorno a los 200m<sup>2</sup>**, supone un **máximo de 40 personas** en el punto de venta. En circunstancias normales, **en ningún momento del día nos acercamos a ese límite**, por lo que consideramos que no supone una limitación real. **Los horarios** de apertura ya **son prácticamente los habituales** y las cifras de venta se están acercando, con la normalización de la situación, a las acostumbradas para nuestros establecimientos o en muchos casos están mejorando los *KPIs* a pesar de que en la zona que se ubican no haya vuelto a la "nueva normalidad" ya sea por la ubicación de hoteles, que están cerrados o zona de oficinas con los empleados tele-trabajando.

**El desgaste que están sufriendo las trabajadoras** que están de alta en este momento, **va en aumento y puede acabar pasándoles factura**. Mientras que para **los que se encuentran en el Paro, la incertidumbre por su puesto de trabajo y por su incorporación**, también hace que su situación sea **muy dura psicológicamente**. Por todo esto, **no vemos razón para mantener a las compañeras mucho más tiempo en el ERTE**, sobre todo en las provincias que se encuentran en fase 3.

Debemos **avisar de los problemas** que vamos a afrontar en los próximos meses **respecto de las vacaciones y los fines de semana de calidad**. **Las compañeras que están de alta no los están disfrutando** por la falta de personal, y

tendrán que cogerlos en el resto de meses del año. **La mayoría del personal tiene pendiente casi todas las vacaciones** (salvo la parte proporcional que a cada uno corresponda por el ERTE), y **vamos a tener un problema de fechas para dar descanso y vacaciones a las trabajadoras en los meses que restan.**

Por todo lo anterior, **insistimos en la necesidad de ir reincorporando compañeras del ERTE** para poder volver a la normalidad laboral lo antes posible y **evitar los problemas que estamos anticipando.**

En virtud del art. 64 del E.T., **SOLICITAMOS** que en la próxima semana nos hagan llegar el plan de desescalada general y de reincorporación de la plantilla que aún siguen en ERTE, previsto para los próximos meses por la empresa para poder emitir nuestro informe y tratar de ayudar en tan compleja situación.

**Inventarios:** Los últimos protocolos de la empresa establecen que el *store manager* es responsable del *stock* de la tienda, tanto si está trabajando, como si no. **Los *store managers* han estado fuera de la empresa** durante más de un mes y medio **y en varios puntos de venta se ha procedido a la retirada de género** para atender las necesidades de la venta online. Estos *store managers* **no han podido controlar este proceso por ningún medio**, por lo que **solicitamos que se realicen inventarios para verificar el stock real** que hay tras estas recogidas (sabemos que hay *pdv* en los que ya se están haciendo y lo valoramos positivamente), **y la anulación parcial** del artículo 2 de la **NORMATIVA GENERAL DE PROCEDIMIENTOS EN TIENDA**, colgada en el portal del empleado.

#### “2. RESPONSABILIDAD

- El *Store Manager* (SM) es responsable último del cumplimiento de todos los procedimientos de la tienda.
- Su responsabilidad se extiende también a los momentos en que no está físicamente presente en el punto de venta.”

**No se le pueden exigir responsabilidades al *store manager* cuando no estaba presente ni ha sido informado explícitamente de las operaciones llevadas a cabo en el establecimiento del que es responsable.**

**Horarios 2019:** En la primera video-llamada tras las primeras aperturas, **se comunicó a los SM que los *area manager* habían revisado los horarios del año anterior y modificado errores** que habían detectado. **Estas modificaciones se han realizado sin ningún tipo de justificación** para los SM que las habían realizado ni para el resto de trabajadores de las tiendas a los que les habían variado las bolsas de horas de exceso. En algunas ocasiones **hemos detectado errores graves en los horarios ya retocados** como que haya semanas enteras en las que ningún trabajador tenga su horario.



**SECCIÓN SINDICAL**  
**DOUGLAS**



De igual manera, a muchos compañeros les **han desaparecido las fechas de vacaciones que tenían solicitadas**. También **sin ningún tipo de comunicación** al respecto.

**Cualquier modificación de horarios o vacaciones debe ser notificada a los trabajadores antes de ser realizada**, para que se pueda comprobar si esta medida es necesaria o si requiere de aclaraciones complementarias.

Una vez más **la empresa toma decisiones y medidas sin transparencia ninguna y con intenciones poco claras**. El portal del empleado debe ser una fuente fiable de los datos que en él se trabajen. **Si hubiera cualquier error, la manera de solucionarlo es haciendo un informe y aclarándolo con los trabajadores afectados ANTES DE PROCEDER A CUALQUIER MODIFICACIÓN**.

**Si alguien ajeno a la tienda puede modificar los horarios** ya cerrados y confirmados sin que el trabajador tenga ninguna constancia de ello, **es un sistema inútil, falta de la confianza necesaria y claramente ilegal**, puesto que habiendo declarado y confirmado el personal de la tienda unos horarios, **el empresario puede modificarlos de motu proprio sin que quede registro ni justificante de dicha modificación**, como así ha ocurrido.

Tras esta modificación, a la mayoría de las personas trabajadoras de la compañía se les ha reducido o suprimido las bolsas de horas que llevaban arrastrando.

**SOLICITAMOS de manera urgente que se revierta esta modificación y que todos los errores que se hayan podido producir en los horarios rectificandos se traten con los trabajadores afectados y se pongan en conocimiento tanto de la RLT, como a nuestra Sección Sindical amparados por la LOLS y los derechos que confiere su artículo 10:**

“(…) 3. Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo:

1.º Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

2.º Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, con voz pero sin voto.

3.º Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en



**SECCIÓN SINDICAL**  
**DOUGLAS**



general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.”

**Formación Online:** Se están mandando formaciones online de 16h y de 2h con plazos cerrados para realizarlas. Queremos dejar claro que somos los primeros en fomentar la formación de toda la plantilla de la empresa, pero consideramos que, con los equipos reducidos al mínimo funcional como estamos en estos momentos, es imposible sacar el tiempo necesario para realizar dichos cursos.

Este tipo de causalidades se deben de tener en cuenta a la hora de plantear las fechas de la formación. **Aumentar la carga de trabajo y las exigencias** de cumplir con plazos tan cortos, **solo aumentan la presión y la ansiedad a la que ya estamos sometidos.** Debemos tratar de reducir estas situaciones de estrés que acaban generando mayor ausentismo y bajas totalmente evitables.

**Video llamadas:** Nos parece buena idea que el Comité de Dirección dé respuestas y nos ponga al día de la situación que atravesamos, lo difícil es encontrar el momento. Nos han llegado varias quejas de compañeras y compañeros porque esas conferencias se realizan justo en el tiempo que tienen para comer, antes de volver a la tienda o en los trayectos a casa. De esta manera no se puede desconectar en el tiempo de descanso o no se enteran de lo que la dirección traslada. Agradeciendo la iniciativa, si pueden buscar otra franja para llevarlo a cabo, sería mejor para la plantilla.

Esperamos que se tomen en cuenta nuestras solicitudes y que cesen en su costumbre de tomar medidas perniciosas sin dar traslado ni a la RLT ni a los trabajadores antes. De no cambiar en su forma habitual de proceder, nos veremos obligados a tomar medidas que consideramos evitables si las cosas se hacen desde la buena fe y con transparencia real

Quedamos a su disposición para todo en lo que podamos ayudar.

Atentamente,

Sección Sindical **USO** DOUGLAS.

En Madrid, a 12 de junio de 2020.



**SECCIÓN SINDICAL**  
**DOUGLAS**

