Copia impresa

miércoles, 31 de marzo de 2021 20:25

Economía Digital

DocuSign Envelope ID: 6CDC6FD1-4BC0-4B6F-B401-04E6B3C3A634

ACTA DE FINALIZACIÓN CON ACUERDO DEL PERIODO DE CONSULTAS DEL EXPEDIENTE DE DESPIDO COLECTIVO DE LA EMPRESA EL CORTE INGLÉS S.A.

En Madrid, a 23 de marzo de 2021

REUNIDOS

Por la representación empresarial:

D. Manuel Pinardo Puerta
D. Pablo Tauroni Lope
D. David Jiménez Martínez

Y como **asesores** de la Empresa:

D. Martín Godino Reyes
Dña. Raquel Muñiz Ferrer

Por la representación de los trabajadores:

D. Miguel Venegas Carrasco (FASGA)
Dña. Ruth Fernández Merino (FASGA)
D. Adolfo Yachachi Monfort (FASGA)
Dña. Marina Castillero Sarmiento (FASGA)
Dña. Lorena Fernández López (FASGA)
D. Antonio M. Pérez Prieto (FASGA)
D. Antonio Pérez Rodríguez (FETICO)
Dña. María Jesús Ortega Ferrero (FETICO)
Dña. Rosa Figarola Sentis (FETICO)
D. Manuel Jesús Molina García (FETICO)
D. José Luis Paradinas González (FETICO)
D. David Domingo Lozano (UGT)
D. David Tamayo Ortega (CCOO)

Y como **asesores** de la representación social:

Economía Digital

DocuSign Envelope ID: 6CDC6FD1-4BC0-4B6F-B401-04E6B3C3A634

ACTA DE FINALIZACIÓN CON ACUERDO DEL PERIODO DE CONSULTAS DEL EXPEDIENTE DE DESPIDO COLECTIVO DE LA EMPRESA EL CORTE INGLÉS S.A.

En Madrid, a 23 de marzo de 2021

REUNIDOS

Por la representación empresarial:

D. Manuel Pinardo Puerta
D. Pablo Tauroni Lope
D. David Jiménez Martínez

Y como **asesores** de la Empresa:

D. Martín Godino Reyes
Dña. Raquel Muñiz Ferrer

Por la representación de los trabajadores:

D. Miguel Venegas Carrasco (FASGA)
Dña. Ruth Fernández Merino (FASGA)
D. Adolfo Yachachi Monfort (FASGA)
Dña. Marina Castillero Sarmiento (FASGA)
Dña. Lorena Fernández López (FASGA)
D. Antonio M. Pérez Prieto (FASGA)
D. Antonio Pérez Rodríguez (FETICO)
Dña. María Jesús Ortega Ferrero (FETICO)
Dña. Rosa Figarola Sentis (FETICO)
D. Manuel Jesús Molina García (FETICO)
D. José Luis Paradinas González (FETICO)
D. David Domingo Lozano (UGT)
D. David Tamayo Ortega (CCOO)

Y como **asesores** de la representación social:

Economía Digital

DocuSign Envelope ID: 6CDC6FD1-4BC0-4B6F-B401-04E6B3C3A634

Dña. Laura del Barrio Cruz (FASGA)
D. Javier Nuñez González (FETICO)
Dña. Esther Jiménez Carrera (UGT)
Dª. Mª Ángeles Rodríguez Bonillo (CCOO)

Integrantes todos ellos de la Comisión Negociadora del expediente de Despido Colectivo promovido por la Empresa **EL CORTE INGLÉS S.A.,** (en adelante, la "Empresa")

INTERVIENEN

LOS PRIMEROS, en nombre y representación de la Empresa EL CORTE INGLÉS S.A., promotora del presente expediente de Despido Colectivo motivado por las causas productivas y organizativas que constan en el Informe Técnico y en la Memoria Explicativa.

LOS SEGUNDOS, en nombre y representación de los trabajadores de todos los centros de trabajo de la Empresa, potencialmente afectados por el presente procedimiento, según consta debidamente acreditado en el Acta de inicio del periodo de consultas y constitución de la Comisión Negociadora.

Ambas partes se reconocen mutuamente la capacidad legal necesaria para adoptar el presente **ACUERDO DE FINALIZACIÓN DEL PERÍODO DE CONSULTAS** del expediente de Despido Colectivo, promovido al amparo de lo previsto en el artículo 51 del Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (el "**ET**"), y suscriben el presente **ACUERDO** conforme a los siguientes

ANTECEDENTES

Primero.- Con fecha 27 de febrero de 2021 se notificó a las Representaciones Sindicales de todos los Sindicatos con presencia en los órganos de representación unitaria de la Empresa, la comunicación prevista en el artículo 51.2 en relación con el 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, informando a todos ellos de la intención de la Empresa de iniciar un proceso de Despido Colectivo, que afectaría potencialmente a todos los centros de trabajo de la Empresa.

Segundo.- Mediante Acta de fecha 2 de marzo de 2021 las Representaciones Sindicales de los Sindicatos FASGA, FETICO, UGT y CCOO, que ostentan la representación del 99,16% de las representaciones unitarias de los centros de trabajo afectados por el expediente de Despido Colectivo, comunicaron a la Empresa la intervención de las Representaciones Sindicales como interlocutores ante la dirección de la misma en el citado proceso, designando en ese mismo Acta a los trece miembros de la comisión representativa de la plantilla para la negociación en el periodo de consultas.

Economía Digital

DocuSign Envelope ID: 6CDC6FD1-4BC0-4B6F-B401-04E6B3C3A634

Tercero.- Con fecha 5 de marzo de 2021, la Empresa procedió a remitir a todos los miembros de la Comisión Representativa de los trabajadores, designados por las representaciones sindicales con presencia en la misma, la convocatoria para la primera reunión del periodo de consultas.

Cuarto.- De acuerdo con la citada convocatoria, en fecha 8 de marzo de 2021 tuvo lugar la primera reunión de inicio del periodo de consultas, en la que se hizo entrega a la representación de las personas trabajadoras de la documentación legalmente exigida y se procedió a la constitución de la Comisión Negociadora, la cual quedó conformada por trece (13) miembros con la siguiente composición, tal y como consta en el acta de inicio del periodo de consultas levantada en dicha fecha:

Representación Sindical	% Representatividad	Miembros
FASGA	51,94%	6
FETICO	35,76%	5
UGT	7,06%	1
CCOO	4,40%	1

Quinto.- Dentro del periodo de consultas se han celebrado reuniones los días 8, 12, 16, 18, 22 y 23 de marzo de 2021, durante las que se ha facilitado información adicional a la preceptiva en los términos que constan en las actas levantadas de cada una de ellas.

En dichas reuniones, tal y como consta en las actas, ambas partes han venido debatiendo y negociando tanto las causas motivadoras del expediente de Despido Colectivo como las posibilidades de reducir su afectación y atenuar o minimizar sus efectos.

Sexto.- Han quedado acreditadas causas productivas y organizativas, desarrolladas y explicadas en el Informe Técnico y en la Memoria aportados al procedimiento, que justifican la reducción de plantilla que se acuerda, causas vinculadas fundamentalmente al decrecimiento de la venta física y al crecimiento de la venta online, a la existencia de una oferta comercial descompensada en relación con la demanda, al sobredimensionamiento de la plantilla en algunas regiones en relación con la demanda existente en las mismas, a la insuficiente rentabilidad de algunos centros comerciales y la necesidad, por tanto, de reordenar la oferta comercial y transformar los centros comerciales para adaptarlos a la demanda y mejorar la rentabilidad del conjunto de las tiendas de El Corte Inglés, así como de reestructurar las áreas que dan soporte a la actividad comercial (Servicios Centrales y Red Territorial) para alinearlas con los nuevos modelos corporativos y con la actividad comercial.

Séptimo.- Las partes manifiestan que han negociado conforme a las reglas de la buena fe, con intercambio efectivo de propuestas y discusión sobre las causas motivadoras del proceso de reestructuración, y que han agotado todas las posibilidades para minimizar o atenuar los efectos de la reducción de plantilla hasta alcanzar el presente Acuerdo.

Economía Digital

DocuSign Envelope ID: 6CDC6FD1-4BC0-4B6F-B401-04E6B3C3A634

Octavo.- Con el fin de minimizar el impacto del proceso de reestructuración en el volumen de empleo, el presente Acuerdo incorpora medidas sociales de acompañamiento como las siguientes:

a) Mecanismo de voluntariedad como criterio de selección preferente del personal afectado por el presente Despido Colectivo.

b) Reducción del número de personas trabajadoras afectadas por el despido forzoso planteado por la Empresa al 85% del excedente identificado en el Capítulo I del presente Acuerdo.

c) Reubicación de algunas personas trabajadoras mediante la aplicación de medidas que impliquen cambio de puesto de trabajo, modificación sustancial de las condiciones de trabajo y/o movilidad geográfica.

d) Medidas de protección de determinados colectivos más vulnerables o merecedores de un tratamiento más favorable para la conservación del empleo.

e) Plan de recolocación externo que mejora las exigencias de la legislación vigente para proteger y fomentar la recolocación o el autoempleo de las personas trabajadoras afectadas por la extinción del contrato.

Noveno.- Suscriben el presente Acuerdo las Representaciones Sindicales de FASGA, FETICO, UGT y CCOO, que ostentan en su conjunto el 99,16% de la representación de los miembros de comités de empresa y delegados de personal en el ámbito de afectación del despido colectivo.

En virtud de ello,

ACUERDAN

I. NÚMERO DE AFECTADOS Y PLAZO DE EJECUCIÓN DE LAS MEDIDAS

El número máximo de personas trabajadoras afectadas por el despido colectivo será de 3.292.

Con carácter general el plazo de ejecución de las medidas previstas en el presente Acuerdo se extenderá hasta el 28 de febrero de 2022.

Corresponderá a la Empresa la determinación de la fecha concreta de extinción del contrato de cada una de las personas trabajadoras afectadas por el despido colectivo, así como la determinación de la fecha de aplicación de las medidas de modificación sustancial de condiciones de trabajo y/o movilidad geográfica reguladas en lo Capítulo V del presente Acuerdo.

Economía Digital

DocuSign Envelope ID: 6CDC6FD1-4BC0-4B6F-B401-04E6B3C3A634

II. PERSONAS TRABAJADORAS EXCLUIDAS DEL ÁMBITO DEL DESPIDO COLECTIVO

Primero.- No estarán afectadas por las medidas extintivas establecidas en el presente Acuerdo las personas trabajadoras en las que concurra alguno de los siguientes criterios de exclusión:

a) Las personas trabajadoras con cincuenta o más años de edad a la fecha de inicio del periodo de consultas, así como aquellos que cumplan la edad de cincuenta años durante el periodo de ejecución del Despido Colectivo, como consecuencia de la mayor dificultad de reinserción en el mercado de trabajo de estos trabajadores y, por tanto, por la necesidad de otorgar a los mismos una especial protección.

b) Las personas trabajadoras con contrato de trabajo de duración determinada.

c) Las personas trabajadoras con contratos indefinidos fijos discontinuos que prestan sus servicios en días sueltos.

d) Las personas trabajadoras con contratos de relevo y las que estén en situación de jubilación parcial.

e) Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia de cualquier tipo iniciada antes del 27 de febrero de 2021.

Segundo.- Estarán excluidos de la afectación forzosa por las medidas extintivas establecidas en el presente Acuerdo los siguientes colectivos de personas trabajadoras:

a) Quienes tengan reconocida una discapacidad igual o superior al 33%, declarada antes del 27 de febrero de 2021.

b) Quienes tengan hijos que tengan reconocida una discapacidad igual o superior al 33%, declarada antes del 27 de febrero de 2021.

c) Quienes tengan a su cuidado directo y permanente a un hijo o familiar hasta el primer grado de consanguinidad afectado por cáncer u otra enfermedad grave, en los términos establecidos en el artículo 190 de la Ley General de la Seguridad Social ("**LGSS**").

d) Quienes acrediten ser víctimas de violencia de género y/o víctimas de terrorismo.

e) Cuando dos miembros de un matrimonio o pareja de hecho registrada legalmente reconocida como tal, antes del 27 de febrero de 2021, sean empleados de la Empresa y

Economía Digital

DocuSign Envelope ID: 6CDC6FD1-4BC0-4B6F-B401-04E6B3C3A634

estén afectados por medidas de extinción de sus contratos de trabajo, uno de los dos a su elección tendrá derecho a ser excluido del Despido Colectivo.

No obstante, el personal referido en este apartado podrá adscribirse de forma voluntaria a las medidas de baja indemnizada reguladas en el presente Acuerdo.

III. CRITERIOS DE SELECCIÓN DE LOS PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS

Los criterios de selección de las personas trabajadoras afectadas por el Despido Colectivo son los siguientes:

a) Adscripción voluntaria a la medida de baja indemnizada prevista en el Capítulo IV, que podrá plantear cualquiera de las personas trabajadoras que prestan sus servicios en los centros comerciales de los distintos ámbitos territoriales, en los departamentos de los servicios centrales y en la red de estructura de soporte de cada región, donde se identifica un excedente de plantilla de conformidad con lo establecido en el apartado 7 de la Memoria justificativa de las causas (Anexo I al presente Acuerdo).

También podrán adscribirse voluntariamente a la medida de baja indemnizada las personas trabajadoras que presten sus servicios en otros centros de trabajo de la empresa distintos de los señalados en el Anexo I del presente Acuerdo, aunque se dará preferencia a las bajas indemnizadas solicitadas en los ámbitos territoriales, departamentos y estructuras de soporte hasta alcanzar el número señalado como excedente estructural en el citado Anexo I.

El plazo para la solicitud de adscripción voluntaria a la medida de baja indemnizada será de un mes desde la firma del presente Acuerdo, es decir, hasta el día 23 de abril de 2021.

La solicitud de adscripción voluntaria deberá formularse por escrito dentro del plazo señalado y la Empresa deberá aceptar o rechazar la solicitud en el plazo de un mes desde la finalización del período de adscripción voluntaria, es decir, hasta el 23 de mayo de 2021. En todos los casos, la decisión de adscripción voluntaria por parte del trabajador será irrevocable.

La Empresa se reserva el derecho de aceptar o no la solicitud de adscripción voluntaria en función de sus necesidades organizativas, de que el número de adscripciones supere el excedente señalado en el ámbito territorial, departamento o red de estructura de soporte regional, así como de la conveniencia de mantener al trabajador por razón del puesto que ocupa, del perfil profesional, competencia o rendimiento. En todo caso, sobre los criterios y resultados de dicho proceso se informará de manera detallada a la Comisión de Seguimiento.

Economía Digital

DocuSign Envelope ID: 6CDC6FD1-4BC0-4B6F-B401-04E6B3C3A634

b) En defecto de afectación por el despido en virtud de la adscripción voluntaria a la baja indemnizada aceptada por la Empresa, una vez agotado el plazo de adscripción voluntaria señalado en el apartado a), y una vez aceptadas o, en su caso, rechazadas las solicitudes de adhesión voluntaria descritas en el apartado anterior, se aplicarán por vía de adscripción forzosa, de resultar preciso para alcanzar un número máximo equivalente al 85% de las personas trabajadoras afectadas por el Despido Colectivo identificadas en el Capítulo I, los siguientes criterios de selección:

- La adscripción o pertenencia del trabajador a los ámbitos territoriales, departamentos de los servicios centrales y red de estructura de soporte de cada región, donde se identifica un excedente de plantilla de conformidad con lo establecido en el apartado 7 de la Memoria.

- La menor valoración en la evaluación de desempeño frente a otros dentro de la unidad, departamento, dirección, área o división (se tendrá en cuenta para ello la media de las tres últimas evaluaciones de desempeño del trabajador).

- La menor polivalencia funcional, potencial de desarrollo o idoneidad para el desempeño del puesto de trabajo.

En todo caso, en el proceso de adscripciones forzosas se guardará el debido equilibrio en la afectación, de manera que no pueda producirse una afectación desequilibrada entre hombres y mujeres teniendo en cuenta la composición de la plantilla o por razón del disfrute de reducciones de jornada por motivos de conciliación de la vida laboral y familiar.

IV. BAJAS INDEMNIZADAS

Primero.- Indemnización

Las personas trabajadoras afectadas por el Despido Colectivo percibirán una indemnización de 33 días de salario bruto anual por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con el límite de 24 mensualidades.

Además, en caso de adscripción voluntaria a la medida de baja indemnizada, percibirán una indemnización complementaria en función de su antigüedad en la Empresa en los siguientes términos:

a) Más de 5 años y menos de 10 años de antigüedad: un 5% de su salario bruto anual.
b) De 10 o más años y menos de 15 años de antigüedad: un 10% de su salario bruto anual.
c) De 15 o más años de antigüedad: un 20% de su salario bruto anual.

Economía Digital

DocuSign Envelope ID: 6CDC6FD1-4BC0-4B6F-B401-04E6B3C3A634

Segundo.- **Definiciones a los efectos del presente Acuerdo.**

a) Se entenderá como salario bruto anual a los efectos del presente Acuerdo únicamente el salario anual fijo en metálico correspondiente a la fecha de extinción del contrato más la retribución variable en metálico percibida efectivamente por la persona trabajadora en el año 2019.

b) Se practicarán por la Empresa las retenciones que resulten procedentes conforme a la legalidad vigente sobre todas las indemnizaciones y/o compensaciones derivadas de la aplicación de las medidas que integran el presente Acuerdo.

V. MEDIDAS DE MOVILIDAD FUNCIONAL, MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO Y MOVILIDAD GEOGRÁFICA PARA FACILITAR LA ADSCRIPCIÓN VOLUNTARIA Y LA REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL

Durante el periodo de ejecución del presente Acuerdo, es decir, hasta el 28 de febrero de 2022, la Empresa podrá adoptar medidas de cambio de puesto y de destino, con o sin movilidad geográfica, y de modificación sustancial de condiciones de trabajo de las personas trabajadoras, para adaptar las mismas a las aplicables en el puesto de destino, como consecuencia de los desajustes que se pueden producir en el proceso de extinción de contratos de trabajo, en la medida en que la adscripción voluntaria a la medida de baja indemnizada pueda producir que sigan persistiendo excedentes estructurales en algunos centros o departamentos y, sin embargo, necesidad de personal en otros centros o departamentos de la Empresa.

En caso de que el cambio de destino suponga movilidad geográfica, porque entre el centro de trabajo de origen y el de destino la distancia sea superior a 100 kilómetros y la persona trabajadora cambie efectivamente de residencia, la Empresa compensará al trabajador con un pago único a tanto alzado de 5.000 euros brutos.

VI. PLAN DE RECOLOCACIÓN EXTERNA.

Primero.- Las personas trabajadoras afectadas por la extinción de su contrato de trabajo en virtud de lo establecido en el presente Acuerdo podrán incorporarse al Plan de Recolocación Externa concertado con dos empresas especializadas y que se acompañan al presente Acuerdo. La distribución entre las dos empresas a los efectos de este Plan de Recolocación vendrá determinada por el puesto de trabajo de la persona trabajadora afectada por la extinción de su contrato. En el caso de los empleados de servicios centrales y en el de empleados que tengan atribuidas funciones de carácter técnico especializado en las estructuras territoriales de soporte, la empresa encargada del plan de recolocación será Lee Hecht Harrison. Para el resto de afectados la empresa encargada será Manpower Group. En todo caso el grado de cobertura y duración de los planes será equivalente.

Economía Digital

DocuSign Envelope ID: 6CDC6FD1-4BC0-4B6F-B401-04E6B3C3A634

Segundo.- Dichos Planes cumplen los requisitos y mejoran el contenido mínimo exigible en virtud de lo dispuesto en el artículo 51.10 del ET y artículo 9 del Real Decreto 1483/2012, de 20 de Octubre.

VII. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

Primero.- Las partes firmantes se comprometen a constituir una Comisión de Seguimiento para la interpretación, aplicación e información sobre todos los aspectos contenidos en el presente Acuerdo, así como para el seguimiento sobre el funcionamiento del Plan de Recolocación.

Segundo.- La Comisión de Seguimiento estará integrada por cuatro miembros designados por las Representaciones Sindicales firmantes y por cuatro miembros designados por la dirección de la Empresa.

Tercero.- Se facilitará a dicha Comisión toda la información relativa al cumplimiento de los compromisos regulados en el presente Acuerdo, y en particular en los referidos al debido equilibrio en la afectación por razón de género y en la aplicación del derecho a rechazar la adscripción voluntaria.

Cuarto.- Esta Comisión se reunirá bimestralmente hasta el mes de febrero de 2022, teniendo su primera reunión en el mes de abril de 2021.

Economía Digital