



Adquisición de El Arbol por Día: La empresa identifica los efectos sobre las tiendas y estructura.

CCOO Servicios. - En esta tercera reunión de la mesa negociadora del grupo Día-El Árbol, que se ha celebrado, hoy 18 de noviembre, la dirección de la empresa ha procedido a la presentación del informe técnico elaborado por los auditores externos CMC, y en el que cabría resaltar la acumulación de datos negativos en el periodo 2011 a 2013, como consecuencia de una fuerte caída de las ventas, que ha producido una pérdida sustancial de los resultados finales en cada uno de los años y que se ven incrementados en la situación a septiembre de 2014.

Junto a este proceso de caída de ventas y de ingresos, la empresa auditora resalta el incremento de los costes en general y con especial incidencia los de personal que han tenido un incremento en el periodo 2011-2013 del 2'4%. Otro de los datos presentados en el informe ha sido el referido a la comparativa entre las empresas de la competencia y El Árbol en cuanto a la productividad, medida esta en los criterios de venta por empleado; donde resulta una diferencia importante a favor de la competencia frente a los datos de El Árbol.

Como consecuencia de estos datos y con fin de buscar la pervivencia de futuro de la estructura de El Árbol en el seno del Grupo Día, **la empresa confirma la necesidad, ya adelantada, de cerrar 21 tiendas** que están ubicadas en: cinco en León, una en Cantabria, cinco en Asturias, una en Valladolid, cuatro en Salamanca, una en Almería, dos en Murcia y dos en Badajoz. Igualmente la empresa nos ha trasladado que van a ser necesaria una **reestructuración del entre 25% y 30% del personal de oficinas.**

Estas medidas que afectan al personal, se verán acompañadas de otras que van a incidir especialmente a la reducción de costes, la aplicación de economías de escala en el grupo, mejora de procesos para aumentar la productividad y medidas comerciales en cuanto al precio, los márgenes y la introducción de la marca blanca del grupo Día.

Por parte de la representación sindical hemos solicitado que se cuantifiquen y se detallen todas estas medidas que no afectan directamente a la plantilla para poder ponderar comparativamente el alcance de la reestructuración del personal.

Además, y más importante, hemos manifestado que **nuestro principal objetivo en este proceso es la defensa del empleo**, y por lo tanto **minimizar tanto el número de personas afectadas** en la reducción de plantilla, como el buscar y acordar **fórmulas que hagan lo menos traumática** posible las extinciones de contratos. En esta línea hemos propuesto que se busquen soluciones de **recolocación** para la amortización de puestos en tiendas cerradas, **que se equilibren las plantillas** donde finalicen contratos temporales, la posibilidad de **adscripciones voluntarias** y su permuta por personas afectadas por cierres de tiendas o amortizaciones de puestos, el mantenimiento de los **acuerdos de jubilaciones parciales**, que se tengan en cuenta circunstancias personales, como por ejemplo la no afectación a más de una persona de la misma unidad familiar, familias monoparentales, etc.

También hemos propuesto la **creación de una bolsa de empleo** con el personal que extinga su contrato con preferencia de incorporación en caso de vacantes futuras, así como **que no se produzcan traslados de puestos que puedan dar lugar a suspicacias y perjuicios**. Igualmente hemos emplazado a la empresa a la **negociación de los criterios y condiciones** de las personas que puedan ser **afectados por traslado** a las oficinas centrales de Madrid.

Y por último, y esto es una **parte esencial para llegar a un acuerdo**, que se tiene que **incrementar la propuesta económica** que ha puesto la empresa encima de la mesa. **REITERAMOS QUE ES TOTALMENTE INSUFICIENTE** una indemnización de 25 días por año con el tope de 12 mensualidades. Hay antecedentes en la empresa El Árbol de procesos parecidos que se saldaron con mejores condiciones y que tienen que servir de referencia para la salida de este proceso, y tenemos que tener la información suficiente de las circunstancias laborales del personal afectado para poder valorar cuales tienen que ser las condiciones económicas equilibradas.



© CCOO SERVICIOS 2017

Logos y marcas propiedad de sus respectivos autores

Se permite la reproducción total o parcial de todos los contenidos siempre que se cite la fuente y se enlace con el original