

Desde
2018

ACUERDO DE EMPRESA DE LEROY MERLIN ESPAÑA, S.L.U.

UNION SINDICAL OBRERA / USO

FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS FS-USO



UNION SINDICAL OBRERA -USO-

Desde 2018



INDICE

<u>PRIMERO- Legitimación</u>	PAG 4
<u>SEGUNDO- Convenio Colectivo Aplicable y Marco Normativo</u>	PAG 4
<u>TERCERO- Ámbitos Personal, Temporal y Territorial.</u>	PAG 4
<u>CUARTO- Estructura Salarial</u>	PAG 5
<u>QUINTO- Descansos</u>	PAG 7
1) <u>Descanso entre jornadas</u>	PAG 7
2) <u>Descanso Intra -Jornadas</u>	PAG 8
3) <u>Descanso Semanal</u>	PAG 8
3.1) jornada partida	PAG 9
3.2) Jornada continuada	PAG 12
4) <u>Descanso Anual- Vacaciones</u>	PAG 11
<u>SEXTO- Distribución de la Jornada</u>	PAG 12
<u>6.1) Horarios</u>	PAG 12
<u>6.2) Tipo de Jornada</u>	PAG 14
<u>SÉPTIMO- Verificación de la Jornada</u>	PAG 16
<u>OCTAVO- Balances e Inventarios</u>	PAG 17
<u>NOVENO- Operaciones Comerciales de Descuento</u>	PAG 18
<u>DECIMO- Tiempos Parciales</u>	PAG 19
<u>DECIMO PRIMERO- Festivos</u>	PAG 19
<u>DECIMO SEGUNDO-Trabajo en Domingos y Festivos</u>	PAG 20
<u>DECIMO TERCERO- Incapacidad Temporal</u>	PAG 21
<u>DECIMO CUARTO- Licencias Retribuidas</u>	PAG 21
<u>DECIMO QUINTO- Derechos Sociales</u>	PAG 22
<u>DECIMO SEXTO- Desconexión Digital</u>	PAG 23

[DECIMO SEPTIMO- Comisión Paritaria](#) _____ PAG 23

[DISPOSICIÓN TRANSITORIA UNICA](#) _____ PAG 24

[DISPOSICIÓN DERROGATORIA](#) _____ PAG 25



UNIÓN SINDICAL OBRERA

ACUERDO DE EMPRESA DE LEROY MERLIN ESPAÑA, S.L.U.

Primero.- LEGITIMACIÓN.

Las partes firmantes del presente acuerdo gozan de legitimación para negociar, habiéndose alcanzado el presente acuerdo con el voto unánime de la representación del Comité Intercentros.

Segundo.- CONVENIO COLECTIVO APLICABLE Y MARCO NORMATIVO.

El convenio colectivo aplicable en LEROY MERLIN ESPAÑA es el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, dentro del que las partes se incluyen de conformidad con lo previsto en el apartado 4 del artículo 1 del referido Convenio Colectivo.

El marco normativo por el que se regulan las relaciones laborales de LEROY MERLIN ESPAÑA, está conformado por el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, el presente Acuerdo y todas normas laborales que le resulten aplicables.

Tercero.- ÁMBITOS PERSONAL, TEMPORAL y TERRITORIAL.

El presente acuerdo será de aplicación a todos los trabajadores/as de LEROY MERLIN ESPAÑA SLU, en los términos recogidos en el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes.

El presente Acuerdo tendrá vigencia indefinida, y será aplicable desde el 1 de Abril de 2018, con la especificidades para 2018 recogidas en la disposición transitoria primera del presente acuerdo, quedando ambas partes firmantes legitimadas para promover su apertura, en sede de Comité Intercentros, en aras de incorporar cambios derivados de nuevas tendencias de consumo, organizativos, productivos, técnicos, económicos, laborales y/o

legislativos/jurisprudenciales de cualquier índole, con la finalidad de contar con un marco actualizado y acorde a la realidad del momento.

Este acuerdo será de aplicación en todos los centros de trabajo de la empresa existentes en todo el territorio del Estado Español y los que pudieran crearse en el futuro.

Cuarto.- ESTRUCTURA SALARIAL.

1) DISTRIBUCIÓN SALARIAL:

El total de retribuciones anuales fijas se distribuirá en 16 pagas, a excepción del complemento personal, complemento de homogeneización y complemento de Nivel que se distribuirán únicamente entre las 12 mensualidades.

De las 16 pagas, 12 serán mensualidades y 4 pagas extraordinarias, de las que 1 se prorrateará entre las 12 mensualidades de manera general.

Las tres gratificaciones extraordinarias no prorrateadas tendrán el siguiente devengo y fechas de pago:

Marzo: Se devengará del 1 de marzo al 28 de febrero y se abonará junto con la mensualidad correspondiente al mes de febrero.

Verano: Del 1 de enero al 30 de junio, abonándose con la nómina correspondiente al mes de junio.

Navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre, abonándose junto con la mensualidad correspondiente al mes de diciembre. No obstante, para adecuar el abono de la paga de diciembre a las fechas navideñas, se efectuará un adelanto a fecha 15 de diciembre del importe teórico neto a abonar que se regularizará en la nómina correspondiente al mes de

diciembre, en la que se reflejará el importe real junto con los descuentos que legalmente procedan.

Para los trabajadores/as que vienen percibiendo sus emolumentos en 12 pagas (con las pagas extraordinarias prorrateadas), se mantendrá el sistema, siendo opcional optar por este modo de pago para el resto de trabajadores/as.

Mediante acuerdo, el importe total o parcial de las pagas extraordinarias podrá prorratearse entre 12 mensualidades, o en el salario/hora global, de conformidad con lo previsto en el art. 22 del Convenio de Grandes Almacenes. El prorrateo se efectuará, en su caso, incorporando a la retribución mensual la parte proporcional correspondiente al mes en cuestión de la paga o pagas prorrateadas. La parte de la paga o pagas ya devengadas hasta el momento del prorrateo, se liquidará y abonará en la fecha en que estuviera previsto su pago, conforme al anterior sistema.

Los trabajadores/as a tiempo parcial, recibirán sus haberes prorrateados en 12 pagas.

El pago del complemento a los asesores/as proyecto de las secciones indicadas en el punto 6.2, asesores/as profesionales y coordinador/as proyectos clientes, se abonará de manera mensual, siempre que se cumpla de manera efectiva la totalidad de las características de estas misiones. El importe total anual del complemento se determina en una cuantía fija correspondiente al 15% del salario base de grupo profesional de Profesionales. Esta cuantía no será compensable ni absorbible.

Cuando los trabajadores/as adscritos al grupo profesional de profesionales tengan una antigüedad de 7 años, y siempre que la prestación de los servicios en el referido grupo haya sido consecutiva, se les reconocerá el pago del complemento de nivel recogido en el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, es decir un 3 % del salario base del Grupo de profesionales vigente en cada momento, y se comenzará a abonar desde el día primero del mes siguiente al de su cumplimiento. Este complemento personal de nivel será absorbible

con el salario de un Grupo profesional superior, en el caso de que se produjera el ascenso de Grupo, y se compensará con cualquier otra retribución que el trabajador/a perciba por encima del salario base y la antigüedad.

Cuando se realicen funciones de cajero/a principal, por parte de un cajero/a, se pagará un complemento salarial a estos trabajadores/as (plus apoyo cajero/a principal o plus actividad) por esas horas en las que realice funciones de cajero/a principal, por la diferencia entre el salario base de grupo hora del grupo profesional de coordinadores y del grupo profesional de profesionales.

Quinto.- DESCANSOS.

1) DESCANSO ENTRE JORNADAS.

Se asegurará que entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente medien como mínimo 12 horas de descanso, con independencia del descanso semanal.

En el cambio de rotación en jornadas continuadas rotativas (no necesariamente consecutivas), en aquellos grupos profesionales donde se garantice el mismo turno a lo largo de toda la semana de lunes a domingo (grupo de personal base a tiempo completo y grupo profesional de profesionales a tiempo completo), se aplicará lo dispuesto en el artículo 19.2 del Real Decreto de Jornadas Especiales de Trabajo, referido al trabajo a turnos, de manera que cuando al cambiar el trabajador/a de turno de trabajo del turno de tarde al turno de mañana, no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas establecido en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá reducir el mismo, en el día que ocurra, hasta un mínimo de 9 horas, compensándose la diferencia hasta las 12 horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes. Si el trabajador/a presta sus servicios el domingo por la tarde y al día siguiente, lunes, se debe

incorporar a trabajar por la mañana, su descanso mínimo será de 10 horas, salvo si es trabajador/a asignado a la Sección de Materiales de construcción que será de 9 horas.

2) DESCANSOS INTRA-JORNADAS.

Jornadas continuadas.- Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de 6 horas, deberá establecerse un tiempo de descanso durante la misma de al menos 15 minutos ininterrumpidos y con un máximo de 30 minutos ininterrumpidos que no tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo. En jornadas continuadas de trabajo superiores a 4 horas e iguales o inferiores a 6 horas continuadas, este descanso podrá ser de hasta 15 minutos ininterrumpidos como máximo y no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Jornadas partidas.- Con carácter general, salvo pacto entre las partes, el descanso mínimo intra-jornadas en jornadas partidas será al menos de 2 horas, y en todo caso como máximo de 3 horas, no considerándose tiempo de trabajo efectivo y no pudiéndose desarrollar más de 6 horas de manera continuada sin el preceptivo descanso.

El descanso intra-jornada de los trabajadores/as de oficina (en Servicios Internos y de Administración en tiendas), Responsable de Mantenimiento y Rotulista, salvo aquellas exclusiones motivadas por razón de la especificidad en el servicio que se preste, será como mínimo de 1 hora y como máximo de 2 horas, y no será considerado tiempo de trabajo efectivo, no pudiendo desarrollar más de 6 horas de manera continuada sin el referido descanso.

3) DESCANSO SEMANAL.

3.1) Jornadas partidas.

El descanso semanal será de dos días completos a la semana, no necesariamente unidos ni de disfrute rotativo/semanal. En aquellas tiendas donde se autorice la apertura comercial

generalizada de los domingos y/o festivos totales del año natural, se procurará que los dos días de descanso semanal vayan unidos. Como mínimo los dos días de descanso semanal, para aquellos trabajadores/as con prestación de servicios durante cuatro o más días a la semana, se unirán en cinco ocasiones al año para conformar cinco fines de semana libres (sábado y domingo). El número total de fines de semana libres (sábado y domingo), al año, será de 11 para los asesores/as proyecto y de 22 para los asesores/as profesionales y coordinador/a proyecto cliente, de los que 1 como mínimo se disfrutará al mes en el caso de asesores/as proyecto y 2 para asesores/as profesionales y coordinador/a proyecto cliente (excepto meses con períodos vacacionales que incorporen el descanso de dos fines de semana). El número de fines de semana indicados en cada caso será proporcional en función del momento del año natural en que se incorpore el trabajador/a, siempre que se llegue al entero.

Para el personal de oficina (en Servicios Internos y de Administración en tienda) el descanso semanal comprenderá el sábado y el domingo.

3.2) En jornadas continuadas.- Resultará de aplicación lo establecido en el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, por lo que de conformidad con el Real Decreto de Jornadas Especiales 1561/1995, la acumulación del tiempo de descanso semanal, podrá implicar la separación del medio día de descanso semanal para su disfrute acumulado en periodos de hasta cuatro semanas o separarse del correspondiente día completo para su disfrute en otro día de la semana, sin que en ningún caso el descanso entre jornada y el semanal se solapen. Cuando el día completo de descanso no pueda ser disfrutado en domingo, se compensará mediante un día descanso en la semana en que se produzca, en la anterior o en la posterior. Por cada 6 domingos y/o festivos trabajados corresponderá un sábado libre como día de descanso y no será posible su compensación.

A título orientativo, el descanso semanal de este colectivo, podrá tener alguno de los siguientes sistemas:

- Para los trabajadores/as con jornada de trabajo el sábado mañana e incorporación el lunes tarde, el descanso entre jornadas de 12 horas, unido al domingo completo y a la mañana del lunes, será de 48 horas como mínimo.
- 2 días completos en una misma semana, no necesariamente unidos, de los que uno de ellos resultará de la unión de 2 medios días, no pudiendo haber pasado más de 4 semanas desde la generación del primer medio día.

En cualquier caso, los trabajadores/as tendrán en todas las semanas al menos 1 día libre, considerándose como tal la mañana y la tarde del mismo día.

Como mínimo se garantiza a todos los trabajadores/as que presten sus servicios en jornada continúa 4 o 5 días a la semana, el disfrute de 5 fines de semana (sábado y domingo). 3 de los 5 fines de semana se conformarán de la unión de medios días de descanso semanal, mientras que los otros dos serán descanso semanal pero sin guardar relación con ningún sistema de compensación por domingo trabajado o por acumulación de medios días.

Para los trabajadores/as que presten sus servicios más de 5 días a la semana en jornada continua, el número de fines de semana mínimos será de 6, a los tres fines de semana reseñados en el párrafo anterior se les unirá el viernes libre, disponiendo de 3 veces al año de un viernes, que puede haberse generado de la adición de 2 medios días de descanso semanal, de festivo trabajado, unido a un sábado y domingo. La fijación de estos 3 descansos largos se realizará fuera del periodo estival (Junio-Septiembre), salvo pacto entre las partes.

En todos los casos, las medidas relativas a jornada señaladas en los párrafos anteriores: sábados libres, fines de semana libres, etc., se consideran en cómputo anual, resultando su

número y aplicación proporcional a la fecha de incorporación del trabajador/a en la Empresa a lo largo del año natural y a la fecha de la efectiva implantación de la medida.

4) DESCANSO ANUAL- VACACIONES.

El personal disfrutará anualmente de 31 días naturales de vacaciones, o su parte proporcional, disfrutándose al menos 21 días ininterrumpidos entre los meses de Junio a Septiembre, ambos inclusive, salvo que el trabajador/a ingrese en la empresa con posterioridad al 1 de Septiembre, o su parte proporcional. En este sentido ambas partes acuerdan que la empresa procurará, dentro de las posibilidades organizativas, intentar el disfrute de los 21 días continuados en período de verano.

La Empresa informará a los Comités de Empresa de cada tienda si el centro de trabajo cumple con los requisitos expuestos en el artículo 35 del Convenio de Grandes Almacenes. En caso de que cumplan el requisito previsto en dicho artículo, se fijarán 17 días continuados de vacaciones en el período estival y 14 días en invierno.

Los trabajadores/as de los centros que, en los términos expuestos en el párrafo anterior, solo hayan disfrutado de manera efectiva de un máximo de 17 días de vacaciones en el período estival, percibirán en el mes de disfrute de esas vacaciones de un pago único de 66,67 euros brutos. En caso de disfrutarse menos de 17 días en período estival, por mutuo acuerdo de las partes a petición de la empresa, además se cobrará a razón de 16.66 euros por día de exclusión. Si estas vacaciones de período estival se disfrutaran entre 2 meses, el pago de la bolsa será en el último mes de disfrute. Este importe no se aplica en los casos en que la sección/sector/departamento haya optado por organizarse de manera diferente en base a las peculiaridades de las funciones desempeñadas.

La Empresa confeccionará, junto con los calendarios de cada año, los correspondientes turnos de vacaciones para el año siguiente, siendo el criterio para la elección de turnos la rotatividad, publicando el referido calendario en el tablón de anuncios y entregando copia del mismo al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

La empresa, fuera de los períodos establecidos en el párrafo primero, podrá excluir de los turnos de vacaciones aquellas fechas que coincidan con las de mayor actividad productiva.

Con acuerdo de la dirección, los trabajadores/as podrán permutar sus turnos de vacaciones, siempre que ello no repercuta de forma negativa en el normal desarrollo del proceso productivo.

Con acuerdo de la dirección y los trabajadores/as se podrá prever el disfrute de parte o la totalidad de los 21 días o los 17 días de vacaciones, fuera del período comprendido entre los meses de Junio a Septiembre. La bolsa vacacional con la regulación establecida en el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, se abonará a aquellos trabajadores/as que, por necesidad del servicio u organización del trabajo, no sea posible concederles el disfrute efectivo de la totalidad o parte de las vacaciones en el período estival.

El trabajador/a podrá solicitar el disfrute acumulado de todo o parte de sus períodos vacacionales de manera ininterrumpida, cuya concesión por la empresa dependerá de las posibilidades organizativas.

Sexto.- DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA

6.1 HORARIOS.

El 15 de diciembre de cada año o el primer día hábil posterior, la empresa facilitará a los representantes legales de los trabajadores/as los modelos de cuadros horarios laborales generales anuales con inclusión de los fines de semana libres, domingos y festivos de trabajo (cuyas fechas podrán variarse en la entrega trimestral/mensual de horarios) y

vacaciones anuales. El 20 de diciembre, o el primer día hábil posterior, la empresa entregará a cada trabajador/a estos mismos cuadros horarios laborales generales anuales.

Con carácter trimestral (Enero/Febrero/Marzo- Abril/Mayo/Junio- Julio/Agosto/Septiembre y Octubre/Noviembre/Diciembre), y con una antelación de 20 días a su aplicación, la empresa entregará a los representantes legales de los trabajadores los horarios trimestrales, y a los trabajadores/as, con 15 días de antelación, excepto el primer trimestre del año, que lo hará coincidir en fechas, tanto para los trabajadores/as como para los representantes legales de los trabajadores, con la fecha de entrega de la Planificación anual indicada en el párrafo anterior.

Los trabajadores/as a tiempo parcial que presten sus servicios en la sección de Cajas, estarán exceptuados de la adscripción a los cuadros horarios trimestrales a que se refiere el párrafo anterior de este punto, si bien, en todo caso, deberán conocer los horarios mensuales al menos con 10 días naturales de antelación al inicio del mes, y la representación legal de los trabajadores con 15 días de antelación.

Se establece la posibilidad de determinar períodos de presencia obligatoria adicional, no necesariamente acumulados al horario fijado en el calendario, por un máximo de 6 días al año para la realización de simulacros en materia de prevención de riesgos laborales, para la asistencia a reuniones de sección, sector y/o de tienda y que serán computables como tiempo de trabajo efectivo. El exceso de jornada que se genere como consecuencia de estos períodos podrá ser acumulado para su disfrute en un día completo a fijar de mutuo acuerdo. En cualquier caso, estas jornadas especiales deberán preavisarse a los trabajadores/as con al menos 7 días naturales de antelación no pudiendo realizarse en sábados o domingos. Quedan excluidos de la obligación de acudir a estos llamamientos aquellos trabajadores/as a los que le coincida con un día en el que no tengan obligación de acudir a trabajar por descanso semanal, compensación por festivo trabajado, vacaciones o permiso retribuido justificado.

El personal de oficinas (en Servicios Internos y de Administración en tiendas), salvo aquellas exclusiones motivadas por razón de la especificidad en el servicio que se preste, tendrá una hora y media de flexibilidad en el inicio y término de la jornada, siendo obligado garantizar la franja horaria entre las 10.00 y las 17.30 horas para la totalidad de los contratados a tiempo completo, a salvo de la hora mínima de descanso intra-jornada regulada en el apartado 5.2.

El asesor/a proyecto tendrá horario partido, cuya hora de entrada no podrá ser anterior a las 10.00 horas y de salida no posterior, en invierno a las 20.00 horas, y en verano (junio-septiembre), a las 21.00 horas, con una distribución mínima de 3 horas en cada franja.

El asesor/a profesional tendrá horario partido, cuya hora de entrada no podrá ser anterior a las 7.00 horas y de salida no posterior a las 18.30 horas, en invierno, a las 19.00 horas en verano (Junio-Septiembre), sin que superen más de 6 horas en continuo.

El coordinador/a proyectos cliente tendrá horario partido, cuya hora de entrada no podrá ser anterior a las 8.30 horas, con una hora y media de flexibilidad en el inicio y término la jornadas asociado a dar cobertura a las necesidades de un cliente, siendo en estos casos obligado garantizar la franja horaria entre las 10.00 y las 20.00 horas.

UNIÓN SINDICAL OBRERA

6.2 TIPO DE JORNADA.

La jornada de todos los trabajadores/as de Leroy Merlin España, será de lunes a domingo. Los días 24 y 31 de Diciembre en todos los centros de trabajo se cerrará la tienda a los clientes a las 15.00 horas, excepto en aquellos centros que no pueda hacerse por dar cumplimiento a los compromisos legales con el Parque Comercial o similar, informándose en estos casos al Comité de Empresa y Comité Intercentros.

Jornada continuada: trabajarán en jornada continuada:

- El personal que esté en servicios de atención al público y/o de sección comercial o logística, correspondiente a los grupos profesional de personal Base, Profesionales o Coordinadores, se le garantizará la realización de la jornada de forma continuada todos los días de la semana, salvo las sesiones de formación de duración superior a 5 horas diarias que podrán desarrollarse en jornada partida.

Asimismo, los trabajadores/as a tiempo completo de los grupos profesionales de Personal Base o Profesionales, prestarán sus servicios en el mismo turno (mañana o tarde) durante toda la semana, de lunes a domingo. Para estos trabajadores/as, los turnos de mañana no finalizarán más tarde de las 15:30 horas y los horarios de tarde no comenzarán con anterioridad a las 14:00 horas.

Jornada partida: trabajarán en jornada partida:

- Los trabajadores/as que trabajen hasta tres días de la semana de manera regular o en promedio anual de trabajo a la semana, podrán trabajar en jornada partida.

- Los trabajadores/as adscritos al grupo profesional de Profesionales que desempeñan la misión de asesores/as proyecto en secciones comerciales estratégicas de venta proyecto. Por las características de su misión con dedicación plena a la venta y forma de desempeño con un horario adaptado a las franjas con una mayor afluencia de clientes, con el objetivo de ayudar a mejorar la situación y resultados en dichas secciones estratégicas, con una venta asistida, permitiendo facilitar al cliente una solución integral en las secciones/áreas de cocina, cerámica, sanitario, madera, jardín, mundo calor y decoración.

El número máximo de asesores/as proyecto por tienda adscritos a estas secciones será de 18 como máximo por centro de trabajo.

- Los asesores/as profesionales, adscritos al grupo profesional de Profesionales, dirigidos a desarrollar la venta a clientes profesionales, con un máximo de 4 por centro de trabajo.
- Los coordinadores/as proyectos cliente, adscritos al grupo profesional de Profesionales, orientados a la organización de todas las reformas e instalaciones de los clientes, garantizando en tiempo y forma, la correcta ejecución, de los trabajos de los profesionales de servicio que realizan las reformas y/o instalaciones, así como la dotación por los sectores de los materiales necesarios para la ejecución de las mismas. Máximo 4 personas.
- Personal integrado en el grupo profesional de Personal Base, Profesionales o Coordinadores, no adscrito a sección comercial ni a logística, rotulista y responsable de mantenimiento.
- El personal de oficinas (en Servicios Internos y de Administración en tiendas).

Séptimo.- VERIFICACIÓN DE LA JORNADA.

Para la verificación de la jornada y su posterior liquidación de los tiempos de exceso se estará a lo dispuesto en el art. 27 del Convenio de Grandes Almacenes, salvo la verificación y control que tendrá carácter trimestral.

En cualquier caso, trimestralmente se computarán los excesos de jornada que, por cualquier causa, se produjeran con relación a lo inicialmente previsto en el horario laboral. Tales excesos, siempre que supongan una jornada completa se compensarán con descansos equivalentes, a disfrutar de mutuo acuerdo, en el mes siguiente al del término del trimestre natural.

En el supuesto de que los excesos de jornada no alcancen una jornada completa, se acumularán al siguiente trimestre y así sucesivamente hasta que se complete una jornada laboral, salvo pacto entre las partes.

Se entregará, a trimestre natural vencido, a la representación legal de los trabajadores, la relación nominal de las horas de exceso.

Octavo.- BALANCES E INVENTARIOS.

Los balances e inventarios solo se podrán realizar de lunes a viernes dentro o fuera de la jornada de apertura comercial de la tienda, en ningún caso en sábado, domingo y/o festivo de no apertura comercial.

En los días de preparación de los Balances o Inventarios la empresa podrá variar el horario de trabajo y prolongar la jornada el tiempo suficiente, respetando el máximo de 9 horas ordinarias al día y el descanso mínimo de 12 horas entre jornadas, retribuyendo las horas en exceso sobre la jornada ordinaria inicialmente prevista.

Las prolongaciones previstas en este artículo se podrán realizar en horas distintas a las de apertura comercial.

Las horas trabajadas en exceso sobre la jornada ordinaria, que serán de prestación obligatoria, se abonarán con un recargo del 50% sobre el valor de la hora ordinaria, cuando se realice en días no festivos, adicionándose en su caso el recargo que pudiera corresponder (según el convenio colectivo sectorial) por la consideración del trabajo nocturno.

Las horas adicionales correspondientes a la realización de inventarios podrán igualmente ser compensadas con descansos equivalentes (incluidos los recargos establecidos) a opción del trabajador/a.

Las horas ordinarias trabajadas en la realización de inventarios, no podrán superar en ningún caso las legalmente establecidas.

Igualmente tendrán la consideración de horas extraordinarias de inventario, las que se realicen a partir de las 22.00 horas del día inmediatamente anterior al de realización del inventario cuya finalidad sea la de facilitar y acelerar el conteo o tareas del día del inventario propiamente dicho, y excedan del horario ordinario de trabajo.

Noveno.- OPERACIONES COMERCIALES DE DESCUENTO.

En los días de Operaciones Comerciales de descuento a clientes la empresa solicitará la adscripción voluntaria a los trabajadores/as, para variar los horarios inicialmente planificados.

Solo en el caso de que no haya suficientes recursos adecuados, la empresa podrá variar, con una semana como mínimo de anticipación, el horario de trabajo a los trabajadores/as como máximo 6 veces al año, no pudiendo realizarse más de 9 horas de trabajo ordinario. Quedan excluidos de esta obligación aquellos trabajadores/as a los que le coincida con un día en el que no tengan obligación de acudir a trabajar por descanso semanal, compensación por festivo trabajado, vacaciones, permiso retribuido justificado o tengan reducción de jornada con concreción horaria.

El tiempo que se realice de más, respecto del inicialmente planificado, tendrán el tratamiento de excesos de jornada conforme a lo pactado en el presente Acuerdo. En caso de que se llegue a realizar un descanso intra-jornada igual o mayor a una hora (que no computa como tiempo de trabajo efectivo), se compensará con un día de permiso retribuido, se haga o no tiempo de más, en una fecha a determinar de mutuo acuerdo entre el manager y el trabajador/a. En estos casos, durante el descanso intra-jornada, la empresa facilitará al trabajador/a recursos para el avituallamiento.

Quedan excluidos de la obligación de acudir a estos llamamientos aquellos trabajadores/as a los que le coincida con un día en el que no tengan obligación de acudir a trabajar por descanso semanal, compensación por festivo trabajado, vacaciones o permiso retribuido justificado.

Décimo.- TIEMPOS PARCIALES.

La jornada mínima de trabajo a planificar en los días donde se tenía previsto que prestarán servicios los trabajadores/as contratados a tiempo parcial será como mínimo de 3 horas de trabajo efectivo diario. En el 20% del total de días de prestación de servicios del año natural, se deberán planificar más de 3 horas de trabajo efectivo diario.

Se establece una garantía de desempeño de horas mensuales para los tiempos parciales de Cajas, consistente en que como mínimo cada trabajador/a prestará mensualmente sus servicios por el 60% de la prorrata mensual de las horas anuales contratadas, excepto en aquellos meses donde se disfrute período vacacional, salvo pacto entre las partes.

Para dar cumplimiento a la publicación de vacante en los términos recogidos en el artículo 9 punto A.A.1, se utilizará el formulario adjunto al presente acuerdo que se pondrá en el tablón de anuncios de la tienda, y a través de la red social o similar en la comunidad correspondiente del centro de trabajo.

Décimo primero.- FESTIVOS.

Se disfrutarán o recuperarán todos los festivos establecidos en el calendario oficial ya sean de carácter nacional, autonómico o local.

Décimo segundo.- TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS.

Los trabajadores/as con más de tres días de la semana de manera regular o en promedio anual de trabajo a la semana:

- En términos generales prestarán sus servicios como máximo en el 55% de los domingos y festivos anuales autorizados de apertura (redondeándose al alza el cómputo resultante de aplicar el mencionado porcentaje), siempre que el número máximo sea menor o igual al que resulta de aplicar el artículo 30 del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, en cuyo caso se aplicará lo regulado en la norma Sectorial, a efectos del cálculo del número de domingos o festivos, la fracción resultante se elevará al entero.
- Se establece una compensación por el trabajo en domingos y festivos que se fija en el 60% del precio de la hora ordinaria, aplicándose en consonancia con lo establecido en la disposición transitoria quinta punto 3 del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes (2017-2020).
- Para tiendas donde se autorice la apertura comercial generalizada de los domingos y/o festivos totales del año natural, además tendrán las siguientes condiciones:
 - Horario de apertura comercial en domingo de 10.00 a 22.00 horas.
 - No se podrán establecer turnos de trabajo en más de 3 domingos consecutivos.
 - El sábado libre que se genera para los trabajadores/as (en continuo), por trabajar 6 domingos y/o festivos, se fijará unido a un domingo libre.
 - Los trabajadores que prestan su servicios más de 5 días a la semana de promedio, tienen 6 fines de semana libres (en los términos recogidos en el apartado 3) del punto 5 del presente acuerdo), de los que 2 (en ningún caso en los de calidad), se fijarán de mutuo acuerdo entre el manager y el trabajador/a.

Décimo tercero.- INCAPACIDAD TEMPORAL.

En los supuestos de baja por IT, todos los trabajadores/as tendrán derecho a que la primera baja del año natural, se complemente hasta el 100% del salario base de grupo y respecto de la 2ª baja, se complementará hasta el 100% del salario base de grupo siempre que el trabajador/a no hubiera tenido ninguna baja en el período del año anterior y haya trabajado todo el período, no computando a estos efectos las ausencias por el ejercicio del derecho a la huelga, los permisos retribuidos y las bajas por maternidad, paternidad e Incapacidad Temporal derivada de contingencias profesionales.

La coincidencia de período vacacional con una incapacidad temporal, tanto si sucede antes de iniciarse el período de vacaciones planificado como si tienen lugar durante el disfrute de las mismas, otorgará derecho al trabajador/a a solicitar su disfrute, pudiendo disfrutarlas una vez finalice su incapacidad en los términos establecidos en la legislación vigente.

Décimo cuarto.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.

Se aplicará la regulación fijada en el Convenio de Grandes Almacenes, excepto en el supuesto de accidente grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, para el cual el trabajador/a tendrá derecho a un permiso retribuido de 3 días naturales, 4 días naturales si requiere desplazamiento. Cuando por este motivo el trabajador/a tenga que realizar un desplazamiento superior a 300 kilómetros por trayecto, el permiso será de 5 días naturales.

Para la licencia retribuida regulada en los apartados C. y D. del artículo 36 del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes (con las mejoras propias de Leroy Merlin), si el hecho causante que la genera acontece una vez finalizada la jornada laboral del trabajador/a, ese día no computará a efectos de permiso retribuido, comenzando su cómputo al día natural siguiente. Esta regulación solo será de aplicación si el hecho causante acontece en personas

vinculadas al trabajador/a en el primer grado de consanguinidad, incluido el cónyuge (casado o pareja de hecho inscrita en los términos del Convenio Colectivo).

Los trabajadores/as tendrán derecho a un día natural permiso retribuido en el caso de intervención quirúrgica ambulatoria sin hospitalización, que no precise reposo domiciliario, solo aplicable en caso de familiares de primer grado de consanguinidad, incluido el cónyuge (casado o pareja de hecho inscrita en los términos del Convenio Colectivo). En caso de que la intervención quirúrgica ambulatoria sin hospitalización requiera de reposo domiciliario, el permiso retribuido será de 2 días naturales, con base en lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores/as, a disfrutar incluido el día que tiene lugar la intervención ambulatoria.

Décimo quinto.- DERECHOS SOCIALES.

La Empresa se obliga a concertar un Seguro de Vida e Incapacidad Permanente y Absoluta para todo trabajo y Gran Invalidez, para todos los trabajadores/as por un importe de 24.000 euros por trabajador/a, ampliable en 6.000 euros por cónyuge y 6.000 por cada hijo/a.

A los efectos de determinar el importe del seguro de vida se considerarán los datos familiares expresamente comunicados por el trabajador/a a la empresa, sin que en el supuesto de no haberse efectuado la correspondiente comunicación pueda derivarse responsabilidad alguna para la empresa.

Todos los trabajadores/as podrán solicitar la ampliación de la cobertura de la póliza hasta el importe de 48.000 euros. En este supuesto la cuota correspondiente a esta ampliación será abonada íntegramente por el trabajador/a, beneficiándose de las especiales condiciones de la póliza colectiva.

Todos los trabajadores/as de LEROY MERLIN ESPAÑA SLU se beneficiarán de un descuento del 10% en las compras que efectúen en las tiendas de LEROY MERLIN para uso propio.

Décimo sexto- DESCONEXIÓN DIGITAL.

Actualmente, los avances tecnológicos están provocando una serie de modificaciones en el ámbito laboral. Cambios que inciden en la realización del trabajo, ya que el mismo trasciende a entornos externos, entornos diferentes a los clásicos: empresa, centros y puestos de trabajo. Esta situación puede generar una conectividad permanente, no sólo en el lugar de la prestación de trabajo ni durante la jornada laboral, sino que puede trascender al entorno personal y familiar de los trabajadores/as. Por ello, las partes firmantes del presente Acuerdo manifiestan el compromiso de analizar los cambios que están generando estos avances tecnológicos y valorar la definición de medidas tendentes al derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral.

Décimo séptimo.- COMISIÓN PARITARIA.

Para la aplicación e interpretación del presente acuerdo se constituye una Comisión Paritaria formada por cinco miembros de cada una de las dos partes firmantes del presente acuerdo. Esta comisión tendrá como objeto resolver cuantas dudas o discrepancias pudieran plantearse con relación a la aplicación práctica e interpretación del presente acuerdo, y a la que deberán someterse con carácter obligatorio cuantas discrepancias pudieran plantearse con relación al presente acuerdo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA.

Con relación a las fechas de aplicación de las medidas para el año 2018 se acuerda:

- En 2018 mantener la regulación de las vacaciones en los términos recogidos en el anterior acuerdo, y comenzar la aplicación del sistema regulado en el presente acuerdo de empresa, para las vacaciones de 2019 y siguientes.
- Los cambios en los horarios derivados de las modificaciones de tiempo de trabajo (descanso intra jornadas y entre jornadas), se llevarán a cabo en los horarios trimestrales, a partir del tercer trimestre, y en los horarios mensuales, a partir del mes de Mayo.
- Entrega de excesos a la representación legal de los trabajadores: a partir del vencimiento del segundo trimestre, en el mes de Julio.
- Balances e inventarios: a aplicar desde el 1 de Mayo.
- Complemento de nivel: aquellos trabajadores/as que a la firma del presente acuerdo ya cumplan con los requisitos y en los términos pactados en el presente documento, comenzarán a percibirlo en la nómina de Mayo.
- Complemento de puesto asesor/a proyecto, asesor/a profesional y coordinador/a proyecto cliente: la regularización de este complemento tendrá como fecha de efectos 1 de Mayo, cobrándose en la nómina del referido mes.
- El plus de puesto de los asesores/as profesionales y coordinadores/as proyecto clientes, para su reconocimiento, podrá ser compensable y absorbible de otros complementos de puesto en su implantación hasta la nómina del mes de Mayo.

En todos estos casos hasta que entren en vigor estas condiciones, se aplicarán las del régimen recogido en el acuerdo anterior, de existir.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA.

El contenido del presente acuerdo será de aplicación a la totalidad de los centros de trabajo de LEROY MERLIN y la entrada en vigor del mismo supone la derogación del anterior acuerdo firmado por las partes en fecha 21 de Mayo de 2013, de cuantos pactos de ámbito inferior al presente se vinieran aplicando en la actualidad sobre las materias objeto del presente acuerdo, excepto los apartados g) puntos 1, 2 y 3 y e) (“Horarios años sucesivos en todas las tiendas de la Comunidad de Madrid”. Párrafo 1º y 2º) y j) del acuerdo de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de 2 de Julio de 2012 y acuerdo de modificación sustancial de 14 de Julio de 2016 punto 2, adoptado para las tiendas de la Comunidad de Madrid y respecto del acuerdo de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de 7 de marzo de 2013 aplicable a la tienda de Cartagena excepto el apartado g) , y acuerdo de 28 de enero de 2014, punto dos apartado e), aplicándose en lo no regulado en el presente acuerdo por el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes vigente en cada momento y por la normativa laboral de aplicación.

Las condiciones pactadas en este acuerdo forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual. La modificación de alguna de las condiciones establecidas en el mismo, por disposición legal, resolución de autoridad administrativa o resolución judicial, por suponer la ruptura del equilibrio de las respectivas contraprestaciones, determinará el que las partes vuelvan a reunirse con el fin de negociar, tanto en el aspecto en cuestión como en su conjunto, el resto de lo convenido y de esta forma proceder al restablecimiento del equilibrio.

Madrid, 23 de Marzo de 2018.



Imprimir formulario

BANCO SEDE
 ALTA MODIFICACIÓN

DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombre:

Fecha de Nacimiento: Sexo: DNI:

Teléfono: E-mail: Móvil:

Domicilio: C.P.:

Localidad: Provincia: Nacionalidad:

DATOS SINDICALES Y PROFESIONALES

Unión: Federación: Sector:

Fecha de alta en U.S.O.: Delegado/a: SI NO

Puesto de trabajo: Tipo de Contrato:

Empresa: Convenio:

DATOS BANCARIOS

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Banco				Oficina				D.C.				Número de Cuenta							

Con la firma de este documento formalizo mi solicitud de afiliación a la Confederación Unión Sindical Obrera (U.S.O.) aceptando sus Estatutos.

Firma del afiliado/a

AUTORIZACIÓN BANCARIA

Sr. Director, le ruego abone a Unión Sindical Obrera (U.S.O.) con cargo a mi Cuenta/Libreta, los recibos que emitan, a partir de la fecha _____ de _____ de 20__.

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Banco				Oficina				D.C.				Número de Cuenta							

Firma del titular:

Titular de la cuenta: D. /Dña.:

Los datos cumplimentados serán incorporados a la base de datos de U.S.O. con la finalidad de tramitar la afiliación correspondiente. El usuario del servicio podrá ejercer en cualquier momento los derechos de acceso, rectificación y cancelación. La confección de este documento supone su autorización al tratamiento automatizado de los datos contenidos en la ficha, así como a la cesión a otros entes y organismos de la estructura interna del Sindicato. Los afiliados otorgan expresamente su autorización para que el Sindicato facilite a la entidad bancaria la relación de afiliados con los datos personales necesarios para proceder al cobro de la cuota. (De acuerdo con lo establecido en la L.O. de Regulación del Tratamiento Automatizado de los Datos de Carácter Personal: L.O. 5/1992 de 29 de octubre y L.O. 15/1999, de 13 de diciembre.

Según lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de protección de datos de carácter personal, le recordamos que puede dirigirse a la Confederación Unión Sindical Obrera a fin de ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, cancelación, y consulta. La información que ahora nos facilita será incluida en nuestros ficheros, que cumplen todas las medidas de seguridad exigidas en la legislación vigente.

GRADOS DE PARENTESCO O AFINIDAD



