



**REUNIÓN ORDINARIA de 19 de septiembre de 2024 DE COMITÉ INTERCENTROS Y EMPRESA**

**02/2024**

**ASISTENTES:**

Por los representantes de los/as trabajadores/as:

Rubén García (FETICO)  
 Eugenia Martínez (FETICO)  
 Jaume Bassegoda (FETICO)  
 Diego Gallego (FETICO)  
 Yazmina Betancor (FETICO)  
 Óscar Franco (FETICO)  
 Miguel Ángel Salas (FETICO)  
 Patricia Cordero (FETICO)  
 Ana Bonet (FETICO)  
 Pilar Vivar (FETICO)  
 Diego Castro (UGT)  
 María Torres (CCOO)  
 Javier García (USO)

Orden del día:

- 1.- Negociación Acuerdo
- 2.- Art. 25 Convenio GGAA
- 3.- Cambio póliza Adeslas
- 4.- Riñonera uniformidad
- 5.- Modificación de horarios
- 6.- Valoración EDT
- 7.- Huella dactilar
- 8.- Análisis rotación personal
- 9.- Fijos Discontinuos (vacaciones y finalización promoción)
- 10.- Cuentas anuales 2023

Por parte de la Empresa:

Emilio Ruíz-Roso (Director de Gestión RRHH)  
 Marta Arellano (Responsable RRLI)  
 Esperanza Cruz (Técnico RRLI)  
 María Accame (Técnico RRLI)

**LUGAR Y FECHA:**

En Alcobendas (Madrid), a 19 de septiembre de 2024, a partir de las 09:30 horas y hasta las 13:30 horas según convocatoria, en reunión según modelo aceptado por todas las partes, reiterando el deber de sigilo profesional que deben tener todas las partes y la privacidad del contenido de la reunión hasta la finalización de la misma, excepto para consulta para toma de posiciones o de decisiones.

**Datos de siniestralidad y absentismo.**

La Empresa da traslado de la tasa de absentismo de las tiendas de Leroy Merlin España de mayo 2024 a agosto de 2024, así como del indicador de siniestralidad a julio de 2024. Se trasladarán estos datos a las tiendas para que compartan esta información con los respectivos Comités de Empresa/Delegados/as de Personal.

De nuevo se traslada la preocupación de la empresa por los altos índices de absentismo.

**Datos económicos**

La Dirección Financiera realiza una presentación con el análisis de la evolución de la Empresa acumulado agosto de 2024.

**Formación**

La Dirección de Aprendizaje y Desarrollo del Talento realiza una presentación con los datos de seguimiento acumulado agosto de 2024.

**Previsión de contratación**

La dirección de la empresa informa que la previsión de contratación para el 4º trimestre de 2024 es la siguiente:

CUARTO TRIMESTRE 2024							
CONTRATOS INDEFINIDOS				CONTRATOS TEMPORALES			TOTAL
ORDINARIO		FIJO DISCONTINUO		DURACIÓN DETERMINADA		FORMATIVOS	
TC	TP	TC	TP	TC	TP		
148	114	0	0	30	84	3	379

Estos datos desagregados por tienda, serán trasladados a los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal de cada tienda.

**Información entrega planificación horaria 2025**

La Empresa informa que se adelanta la entrega de la planificación anual de 2025 y los horarios del primer trimestre de 2025 a la RLPT al día 11 de diciembre de 2024.

**ORDEN DEL DÍA:**

**1.- Negociación Acuerdo Empresa**

La parte social solicita información sobre la reanudación de la negociación del Acuerdo de empresa, tal como se quedó en la última acta de comité Intercentros.

La empresa traslada a la RLPT la dificultad de poder retomar la negociación con el cambio que se ha producido en la Dirección de Personas, que aconseja posponer la negociación para que las nuevas personas nombradas puedan analizar la situación y validar el cuaderno de ruta de la negociación.

Desde el banco social, aun siendo conscientes de la situación actual de cambio que nos traslada la empresa, queremos manifestar que, nuestro espíritu, siempre ha sido el compromiso con los compañeros/as a los que representamos y a los que tenemos que justificar el continuo retraso en la negociación de un marco legal que debe mejorar sus condiciones actuales, siendo muy difícil tal justificación cuando se trata siempre de demoras por parte de la empresa, generando una incertidumbre, traducida en una supuesta falta de seriedad, por lo que instamos a la empresa a un compromiso formal y firme, donde en el último Comité Intercentros del año se fijará una fecha en enero y su calendario para retomar las negociaciones, pero con la convicción de que no haya ninguna demora más.

La Empresa agradece el esfuerzo de plantear la fecha de inicio de negociación en el mes de enero de 2025, asumiendo la responsabilidad de llegar a dicha fecha con los análisis y propuestas a plantear.

**2.- Art. 25 Convenio GGAA**

El banco social solicita información sobre cuándo y cómo se tiene previsto el abono del incremento asociado a este artículo.

La Empresa recuerda que el incremento del 2024, la Empresa lo aplicó en enero del 2024 sin esperar a que se publicará en el BOE, así como informa que la actualización de salarios con el 0,25% consolidable se realiza en el mes de septiembre, igualmente se procede al abono del 0,35% del variable que se realizará el pago en el segundo proceso de nóminas.

La empresa traslada la forma en la que se va a realizar el pago:

1. Variable no consolidable del 0,35%, con efectos retroactivos del 1 de enero al 31 de agosto, en segundas nóminas de septiembre.
2. Variable consolidable del 0,25%, con efectos retroactivos del 1 de enero al 31 de agosto, en segundas nóminas de septiembre.

Ambas cantidades se abonarán en una nómina independiente, entre los días 10 y 15 de octubre.

En la nómina de septiembre la tabla de salarios ya estará actualizada y aparecerá una línea de variable no consolidable del 1,35%.

### **3.- Póliza Adeslas**

La parte social solicita que las personas trabajadoras sean informadas del procedimiento de dicha póliza en casos de agotamiento de IT, fijos discontinuos, maternidad/paternidad.... Igualmente solicita una mejora en la póliza en el apartado dental o la posibilidad de que la persona trabajadora pueda ampliar las coberturas de la misma.

También recordamos que estaba pendiente la respuesta del acta de septiembre 2023, por parte del departamento de compensación, del proceder sobre aquellos casos donde, al descontar las pólizas de la nómina, quedaban por debajo del SMI.

La Empresa informa que existen dos casos a diferenciar:

- En caso de excedencia con reserva de puesto, agotamiento de IT, e inactividad de fijos discontinuos, si el colaborador tiene contratado el seguro de salud, se le ofrece la posibilidad de pasar a una póliza especial de excedencias donde se le mantiene el precio de la cuota de la empresa, teniendo en cuenta que lo tendrá que pagar íntegro.

- Para el resto de casos, como jubilación, baja voluntaria, etc, si la persona trabajadora tiene contratado el seguro de salud, se le da de baja en nuestra póliza de empresa y puede pasar a otra póliza gestionada por Affinity, abonando una cuota superior a la que tiene en la empresa, pero inferior a la de mercado.

Respecto al seguro dental, trasladamos al departamento de compensación la problemática a la hora de contratar una mejor cobertura dental las personas que tiene contratado el seguro a través de la empresa.

Por último, y dado que el SMI siempre ha de pagarse en dinero, sin que puedan practicarse descuentos por percepciones en especie que supongan que el importe del salario en dinero sea inferior a dicho SMI, resulta imposible legalmente poder aplicar lo solicitado.

### **4.- Riñonera uniformidad**

El banco social ha detectado que la riñonera aparece en el catálogo interno de LME, por lo que solicitamos que estén disponibles para cualquier compañero/a que la requiera. Así mismo recuerda que es una petición histórica por esta parte desde que se realizó el cambio de uniformidad.

La Empresa informa que en el catálogo de uniformidad existe una bandolera que no está previsto entregar de forma general, por cuestiones de seguridad, dado que los próximos pantalones que se entregaran en verano de 2025 está previsto que sean multibolsillos.

## **5.- Modificación de horarios**

La parte social solicita que los horarios sean planificados de manera correcta, que se cumplan con los mismos y que no se produzcan cambios en kronos, muchos menos sin avisar a las personas trabajadoras, ya que continuamente se generan modificaciones como descansos semanales, cambios en las horas de salida y entrada, modificaciones de rotación..., que suponen incumplimientos y perjudican la conciliación de las personas trabajadoras.

La Empresa recuerda al banco social que la actual normativa permite para los casos establecidos y con los plazos indicados modificar los horarios de las personas trabajadoras. Fuera de los casos legalmente previstos se lanzará un recordatorio a las tiendas para no realizar cambios que no estén contemplados en la normativa. La Empresa informa que desde el departamento de Gestión de Tiempo de Trabajo se va a impartir una formación a los managers sobre la gestión de la herramienta y este año está prevista la intervención de un Técnico del Área de Relaciones Laborales para las cuestiones de aplicación normativa que pudieran surgir y para recordar la necesidad de cumplir con la norma en el caso de realizar cambios horarios.

## **6.- Valoración EDT**

El banco social solicita que en las situaciones que se produzcan cambios de puesto o de sección en el año natural, una vez ya realizadas las funciones y objetivos programados en su EDT, sean consideradas con la opción “no aplica”, para que no cuente o penalice dicha valoración.

La Empresa solicitará al departamento de talento que haga un recordatorio sobre la forma correcta de realizar la EDT en caso de cambio de manager, de puesto, de sección o de tienda.

## **7.- Huella dactilar**

La parte social solicita que desaparezcan los datos biométricos en aquellos terminales donde se realizaba la acción de identificación por huella dactilar para el fichaje.

La Empresa informa que con el cambio del sistema de fichaje se invalidó en los terminales el fichaje por huella y se solicitó el borrado de los datos, durante el mes de octubre se va a realizar un trabajo de depuración para comprobar que están eliminados el 100 por 100 de los datos.

## **8.- Análisis rotación personal**

El banco social, ante la situación de alta rotación de personal en las tiendas, solicita la realización de un análisis con datos, con el fin de obtener las razones (encuestas de salida) y así, poder buscar soluciones para reducirla.

La Empresa informa que se trabaja de forma permanente en el análisis de las causas de salida para buscar soluciones que minoren el porcentaje de rotación realizándose encuestas de salida a través de la intranet a todas las personas que se marchan de la empresa, siendo la disminución de la rotación uno de los objetivos de la empresa para el año 2025.

Con la finalidad de poder compartir información con la RLPT, para el próximo Comité, la empresa solicitará la intervención del departamento de experiencia empleado.

## **9.- Fijos Discontinuos (vacaciones y finalización promoción)**

La parte social traslada incidencias detectadas en Kronos relacionadas con el cálculo de las vacaciones de los fijos discontinuos y que les afecta en las fechas de finalización de contrato. Además, solicita que se haga un recordatorio a las tiendas sobre la existencia de las posibles vacantes para contratos ordinarios y poder optar este colectivo a los mismos.

La Empresa toma nota de las incidencias en las nóminas de los trabajadores/as fijos discontinuos con la finalidad de analizarlas y poder solventarlas.

En relación con la existencia de vacantes y como ya se ha trasladado en otras ocasiones todas las vacantes de la empresa están publicadas en Teamtailor y que la persona trabajadora que quiera postularse puede hacerlo, de hecho, es habitual que se produzcan conversiones.

#### **10.- Cuentas anuales 2023**

La Dirección de la Empresa hace entrega a través de correo electrónico al banco social de copia de las Cuentas anuales 2023. Recordando al banco social el preceptivo sigilo que sobre los datos aportados deben salvaguardar.

Debido al modelo de reunión no presencial acordado por las partes, ambas están conformes que la firma del acta se realizará mediante contestación por mail por un representante de cada sindicato con la mención **“Conforme con el acta remitida”** al correo electrónico enviado por la empresa que se adjunta el acta de la presente reunión.

Se recuerda al banco social por parte de la Dirección de la Empresa el deber de sigilo que deben garantizar respecto de la información que se les ha participado.

Sin más temas que tratar, se da por finalizada la reunión en la fecha y lugar indicados en el encabezamiento.