



REUNIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA DEL ACUERDO DE LM
04 DE ABRIL DE 2025

03/2025

ASISTENTES:

Por los representantes de los/as trabajadores/as:

Rubén García (FETICO)
Eugenia Martínez (FETICO)
María Torres (CCOO)
Javier García (USO)
Diego Castro (UGT)

Por parte de la Empresa:

Emilio Ruíz-Roso (Director de Gestión RRHH)
Marta Arellano (Responsable RRLL)
Encarna Palomero (Técnico de RRLL)

LUGAR Y FECHA:

En Alcobendas (Madrid), a 04 de abril de 2025, a partir de las 10:30 horas, previa convocatoria de reunión de la Comisión de Negociación.

Tiene lugar una reunión telemática 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.

Se apertura la reunión por la empresa manifestando que, sobre el aspecto de conciliación, estaría en disposición de aceptar la medida de que el día anterior a coger un trabajador/a su período de vacaciones que de comienzo el lunes, el domingo anterior pueda ser un día libre, siempre a resultas de la negociación global y firma del acuerdo. Así mismo se solicita que la parte social confirme su posición sobre la plataforma empresarial.

Vinculado a la propuesta de test formulada por la empresa, la parte social manifiesta que falta concreción de información para consultar a las bases y poder saber los beneficios que para esta parte redundan, y ello pasa por concretar:

- Cuántos domingos en esa jornada continuada con 1 hora de comida se tendría que trabajar.
- Si se aplicaría o no también a festivos.
- Mayor nivel de detalle de cómo se va a aplicar el test propuesto.
- Enumeración del nombre de tiendas afectadas.

La empresa traslada que el test propuesto sería solo para domingos, no estando incluidos los festivos, que tendrán su propio horario según lo manifestado en el acta anterior. En relación a los meses de invierno-verano, el equipo de Eficiencia-Performance-Operacional han trabajado las cifras para presentar a la dirección con el horario de invierno incluyendo los meses de noviembre a marzo, ambos incluidos, comprendiendo el verano los meses de abril a octubre incluidos, confirmándose que esa sería la distribución de invierno - verano. En relación con la propuesta de la parte social de igualar con la zona de Cataluña, se volverá a revisar pero los datos se han realizado con el modelo planteado.

A continuación, se concretan los centros de trabajo que participarán en el test propuesto:

- Región Suroeste completa
- Tiendas Compact de menos de 15 millones de cifra de venta.
- Roquetas GSB
- Rivas GSB
- Alcalá de Henares GSB

La parte social está en disposición de dar respuesta a determinados puntos de la plataforma de empresa, en concreto:

- Sobre el punto consistente en adelantar 1 día la entrega de planificación anual a la RLPT y retrasar en 2 días la entrega a los trabajadores el banco social confirma que acepta esta medida.
- Sobre la posibilidad de incorporar los diversos acuerdos de la empresa en el acuerdo en un documento único, que sirva de guía completa de condiciones para los equipos de Leroy Merlín, con la finalidad de dotar de unidad a la totalidad de condiciones que actualmente están dispersas en diferentes documentos y/o acuerdos, aceptarían esta medida.
- En cuanto a los permisos retribuidos, actualizar el acuerdo actual conforme a la nueva regulación de permisos, también están en disposición de aceptar esta medida.
- En el apartado de JORNADA Y HORARIOS la RLPT podría valorar aceptar la medida relacionada con el mundo del acondicionamiento del hogar, de crecimiento de la cifra de venta instalada, vinculada preferentemente a proyectos, que las condiciones de los V.Proyecto aplicar sean sin limitación de número máximo. Señala la parte social que si hubiera crecimiento de Vendedores Proyecto en la sección que no se pierda la figura de vendedor especialista de pasillo, que no se pierda la dualidad o equilibrio, y no limitarlo sólo a cifra de venta instalada.
- En el apartado de DOMINGOS Y FESTIVOS la parte social manifiesta que podrían valorar que los colaboradores/as que por motivos personales y/o económicos quieran prestar servicios un mayor número de domingos y/o festivos, pudieran realizar dicha solicitud voluntaria por escrito a través de su manager, a fin de que sea tenida en cuenta, sin que apliquen en este caso los límites convencionales.

Todas estas medidas, igual que las de la Empresa, quedan supeditadas a un acuerdo global.

En relación con la plataforma de la Empresa, donde solicitamos que debido al incremento tan importante del absentismo en la compañía, en los dos últimos años, se entienda como adecuada la no aplicación del complemento previsto en el punto 10 del acuerdo, pasando a aplicar el modelo mínimo legal que sería la aplicación por el Convenio Colectivo de ANGED, la Empresa comparte datos globales de absentismo que son preocupantes y que exigen probar modelos diferentes para conseguir resultados diferentes.

La Empresa pone de manifiesto el grave problema que está significando el crecimiento constante en la empresa del absentismo, con datos record. Por ello, solicita que se haga un replanteamiento sindical sobre este tema para posibilitar la aplicación de un modelo de gestión del absentismo que ayude a reducir el número de personas que no acuden a trabajar. Además de esta medida, de aplicar el pago de absentismo regulado en el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, la empresa está realizando un programa completo: contratación de Geseme (empresa médica), seguimiento mensual a nivel de tienda y regiones, plan Wellbeing y Bienestar 360. Es un problema de país, es un problema de empresa y la solución tiene que conseguirse entre todos, haciendo cosas diferentes.

La parte social solicita que la empresa traslade datos más concretos respecto de la tipología que la empresa ha tenido en cuenta para los cálculos de ese absentismo indicado y concretando el porcentaje de cada tipología.

Las partes manifiestan que son conscientes de que debido al calendario de negociación, debemos ser capaces de avanzar de manera más rápida en las posiciones de acercamiento o no.

Sin más temas que tratar, se da por finalizada la reunión en la fecha y lugar indicados en el encabezamiento, emplazándose las partes a la próxima reunión está prevista para el **15 de abril a las 10:00 horas**.

Debido al modelo de reunión no presencial, las partes acuerdan que la firma del acta se realizará mediante contestación por mail por un representante del 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 el preceptivo sigilo que sobre los datos aportados deben salvaguardar.