

ACUERDO DE EMPRESA EN EL QUE SE RECOGEN LAS CONDICIONES
LABORALES DE ADAPTACIÓN DE LEROY MERLIN A LAS RECOGIDAS EN EL
CONVENIO COLECTIVO DE GRANDES ALMACENES (2013-2016)

PREÁMBULO

En fecha 2 de julio de 2012 se firmó el Acuerdo de incorporación de Leroy Merlin España al Convenio Colectivo de Grandes Almacenes estableciéndose en su estipulación tercera:

"Vigencia: (...) En este sentido una vez que se conozca y analice el nuevo texto del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes que esté vigente en cada momento, la realidad socio-económica global, así como la específica del sector y en concreto de la mercantil, las partes promoverán conversaciones tendentes a tratar de adaptar el texto del Acuerdo a los cambios derivados de las situaciones reseñadas, mediante la correspondiente negociación en sede de Comité Intercentros extraordinario"

El 31 de enero de 2013 se firmó el nuevo Convenio Colectivo de Grandes Almacenes 2013-2016 que recoge importantes adaptaciones y modificaciones como consecuencia de la situación de crisis generalizada y de expectativas de futuro muy adversas, como lo evidencian datos como los que a continuación se indican: la peor cifra de desempleo de la historia, el índice de confianza de consumidor se sitúa en mínimos históricos, la cifras de ventas del sector regresan de manera constante y más pronunciada desde el inicio de 2013, etc.

Como quiera que la situación descrita tiene afectación directa sobre los resultados de Leroy Merlin España, cuyos datos de los primeros meses del año ponen de manifiesto la evidente tendencia a que se agraven sus indicadores, y que esta situación se acompaña de importantes cambios en los hábitos de compra de los clientes y trascendentales y recientes modificaciones legislativas y convencionales, se hace necesaria la adaptación de las condiciones de trabajo a este contexto socio-económico con el objetivo de adaptarlo con mayores niveles de eficiencia a las necesidades de nuestros clientes y ser sostenibles a largo plazo.

Es por ello, que las partes negociadoras y firmantes del presente acuerdo, bajo la convicción de la necesidad de consensuar medidas tendentes a afrontar los efectos de la actual situación económica global de mercado, así como las previsiones existentes para los próximos años, coinciden en adaptar el marco de regulación de las relaciones laborales de aplicación a esta

empresa, teniendo como eje central la sostenibilidad de la mercantil, el desarrollo y la posición competitiva de la misma en el mercado, y el mantenimiento del empleo y el modelo de empresa, dotando a la misma de un marco laboral flexible que permita competir con el resto del sector, a través del acercamiento a la regulación actual del mismo.

Consideran las partes necesario realizar un esfuerzo colectivo, y desde el compromiso de todas las partes firmantes, se han buscado medidas que contribuyan a paliar y a revertir, en la medida de lo posible, las consecuencias que se puedan derivar de la situación de crisis en la economía general y la consecuente afectación en nuestra empresa en particular por la caída del consumo, evidenciada en los resultados económicos y la previsión actual de los resultados venideros, adaptando el marco laboral a la realidad, lo que sin lugar a dudas, redundará en el beneficio para todas las partes.

Las partes firmantes del presente acuerdo entienden que, sin perjuicio de la regulación con carácter general de las condiciones laborales a través del Convenio Colectivo Sectorial de Grandes Almacenes, que es el convenio de aplicación, este acuerdo supone un pacto de aplicación, desarrollo y adaptación de la regulación de las condiciones laborales en la empresa, en la que prima la firme voluntad de todos de realizar esfuerzos colectivos, dirigidos a la sostenibilidad de la empresa y de su modelo. Por ello las partes, han valorado la importancia de adoptar con la mayor urgencia las medidas tendentes a lograr la necesaria productividad y flexibilidad con las posibilidades que les da el marco del Convenio de Grandes Almacenes y la nueva regulación laboral.

El presente acuerdo ha sido suscrito por una amplia mayoría de la representación del Comité Intercentros, por lo que cuenta con un importante consenso social.

En definitiva, dentro del margen de la negociación, el presente acuerdo supone un mecanismo que dota al marco laboral de la empresa, a través de las medidas incorporadas, a competir con el resto del sector, garantizando la mejora de la productividad y la satisfacción de los clientes, lo que garantizará la sostenibilidad de la empresa a medio y largo plazo

Primero.- LEGITIMACIÓN

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

Segundo.- CONVENIO COLECTIVO APLICABLE



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 5 del artículo 1 del referido Convenio Colectivo.

El presente pacto se trata de un acuerdo de aplicación, desarrollo y adaptación del Convenio de Grandes Almacenes firmado el 31 de enero de 2013 y publicado en el Boletín Oficial del Estado el 22 de Abril de 2013, sustituyendo íntegramente los acuerdos de junio de 2007 y julio de 2012, por lo que lo no regulado aquí se regirá por el citado Convenio y/o por la normativa laboral de aplicación.

Tercero.- ÁMBITOS PERSONAL, TEMPORAL y TERRITORIAL

El presente acuerdo será de aplicación a todos los trabajadores/as de LEROY MERLIN ESPAÑA SLU que estén incluidos en el ámbito personal previsto en el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes.

Este pacto entrará en vigor con fecha de efectos 1 de Junio de 2013. Las condiciones de vigencia del presente Acuerdo coinciden con las contempladas en el actual Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, comprometiéndose la Empresa y la representación unitaria firmante, a renegociar las condiciones contempladas en el presente pacto, en sede de Comité Intercentros con la representación unitaria vigente, una vez que expire la negociación del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes que devenga tras la pérdida de vigencia del actual.

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.- REESTRUCTURACION 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. 25 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 vendedores/as proyecto de las secciones indicadas en el punto 6.2 se abonará de manera mensual, siempre que se cumpla de manera efectiva la totalidad de las características de esta nueva misión. El importe total anual del complemento se determina en una cuantía fija correspondiente al 12,5% del salario base de grupo profesional de Profesional. Esta cuantía no será compensable ni absorbible.

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 a trabajo a turnos, de manera que cuando al cambiar el trabajador/a de turno de trabajo de turno de tarde a 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 nueve horas, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes.

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 quince minutos ininterrumpidos y con un máximo de treinta minutos ininterrumpidos que no tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo. En jornadas continuadas de trabajo superiores a cuatro horas e iguales o inferiores a seis horas continuadas, este descanso podrá ser de hasta quince 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 dos horas, y en todo caso como máximo de cuatro horas, no considerándose tiempo de trabajo efectivo y no pudiéndose desarrollar más de seis horas de manera continuada sin el preceptivo descanso. El descanso intra-jornadas de los trabajadores de oficinas (Servicios Internos y Administración de 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 una hora y como máximo de dos, y no será considerado tiempo de trabajo efectivo, no pudiendo desarrollar más de seis horas de manera continuada sin el preceptivo 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. Como mínimo los dos días de descanso semanal, para aquellos trabajadores/as con prestación 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 once para los vendedores/as proyecto, tendiendo a que su reparto sea siete en el primer semestre y cuatro en el segundo. 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.

Para el personal de oficinas (Servicios Internos y Administración de tienda) el descanso semanal comprenderá el sábado y 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, de manera que 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 de descanso en la semana en que se produzca, en la anterior o en la posterior. Por cada seis 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 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.
- Dos días completos en una misma semana, no necesariamente unidos, de los que uno de ellos resultará de la unión de dos 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 un 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 continua cuatro o más días a la semana, el disfrute de cinco fines de semana (sábado y domingo). Tres de los cinco 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 seis días a la semana en jornada continua, a los tres fines de semana reseñados en el párrafo anterior se les unirá el viernes libre, disponiendo de tres veces al año de un viernes, que puede haberse generado de la adición de dos medios días de descanso semanal, unido a un sábado y domingo, o por compensación de un festivo trabajado.

La fijación de estos tres 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 libre, fines de semana libre, etc.; se consideran en cómputo anual, resultando su número y aplicación proporcional a la fecha de incorporación del trabajador 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 treinta y un días naturales de vacaciones, o su parte proporcional, disfrutándose al menos veintidós 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 periodo 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 aplicará el sistema de vacaciones regulado en el mismo. Este sistema podrá ser diferente 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.

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 quince días de vacaciones en el periodo estival, percibirán en el mes de disfrute de esas vacaciones de un pago único de 100 euros brutos. Este importe no 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 periodos 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 veintidós o los quince días de vacaciones, fuera del periodo 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 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 periodo estival.

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

Sexto .- DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA

6.1 HORARIOS

El quince 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 los 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 veinte días a su aplicación, la empresa entregará a los representantes legales de los trabajadores los horarios trimestrales y a los trabajadores/as con quince días de antelación.

Los trabajadores/as a tiempo parcial que presten sus servicios en las líneas de caja, 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 diez días naturales de antelación al inicio del mes y la representación legal de los trabajadores con quince días de antelación.

Se establece la posibilidad de determinar periodos de presencia obligatoria adicional, no necesariamente acumulados al horario fijado en el calendario, por un máximo de seis 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 periodos 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 siete 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 o vacaciones.

El personal de oficinas (Servicios Internos y Administración de 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 vendedor proyecto realizará horario partido, cuya hora de entrada no podrá ser anterior a las 10 horas y de salida no posterior, en invierno a las 20 horas, y en verano (junio-septiembre), a las 21 horas, con una distribución mínima de 3 horas en cada franja.

6.2 TIPO DE JORNADA

La jornada de todos los trabajadores/as de Leroy Merlin España, será de lunes a domingo.

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 garantizará la realización de la jornada de forma continuada todos los días de la semana, salvo las sesiones de formación de duración superior a cinco horas diarias que podrán desarrollarse en jornada partida.

Asimismo, los trabajadores/as a tiempo completo de los grupos profesional 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, podrán trabajar en jornada partida.

- Los trabajadores adscritos al grupo profesional de Profesionales que desempeña la misión de vendedores/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 y jardín.

El número máximo de vendedores/as proyecto por tienda adscrito a estas secciones será el resultante de aplicar un porcentaje de hasta un 50% sobre el número de vendedores existente en las referidas secciones, redondeándose al alza el decimal, con un máximo total por tienda de 18 vendedores proyecto. Cualquier vendedor/a de la tienda podrá, de manera voluntaria, solicitar ser incluido en el proceso de selección acometido por la Empresa para cubrir esta misión. Siempre que haya personas que se hayan postulado, como máximo un 25% de los puestos de los vendedores proyectos por tienda, se cubrirá con voluntarios. Respecto del resto, la empresa decidirá los trabajadores/as que formarán parte de este colectivo de entre todos los vendedores/as de la sección/tienda.

- 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 (Servicios Internos y Administración de 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. 28 del Convenio de Grandes Almacenes, salvo que la verificación y control 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 calendario 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.

Octavo.- BALANCES E INVENTARIOS

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 nueve horas ordinarias al día y el descanso mínimo de doce 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.

Los realizados en domingos o festivos se abonarán con el incremento del 60% establecido para tales días. Se adicionará el recargo de nocturnidad que corresponda según el convenio colectivo Sectorial.

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 horas del día inmediatamente anterior al de realización del inventario cuya finalidad sea la de facilitar y acelerar el conteo del día del inventario propiamente dicho, y excedan del horario ordinario de trabajo.

Noveno.- 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.

Se establece una garantía de desempeño de horas mensuales para los tiempos parciales de caja, consistente en que como mínimo cada trabajador/a prestará mensualmente sus servicios por el 50% de la prorrata mensual de las horas anuales contratadas, excepto en aquellos meses donde se disfrute periodo vacacional, salvo pacto entre las partes.

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

Décimo primero.- TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS.-

Los trabajadores/as con más de tres días de promedio anual de trabajo a la semana, 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). A efectos del cálculo del número de domingos o festivos, la fracción resultante se elevará al entero.

En aquellos centros donde existe libertad de apertura comercial que suponga más de un 60% de aperturas comerciales autorizadas del total de los domingos y festivos del año, los trabajadores con carácter anual manifestarán por escrito, mediante la cumplimentación de la correspondiente hoja de adhesión, que domingos y/o festivos están interesados en trabajar. Una vez conocido el dato global, el Jefe/a de Sector los asignará a quién se lo haya solicitado. En caso de que concurren varias peticiones, se lo otorgará al trabajador/a que cuente con un menor número de domingos asignados en ese año natural o el último dato de referencia. Una vez finalizada la adhesión voluntaria, el Jefe/a de Sector asignará unilateralmente los turnos que faltan por cubrir al resto de trabajadores/as, en función de las necesidades de cobertura de cada Sección. Se entregará, trimestralmente a la representación legal de los trabajadores/as, una copia de las necesidades de efectivos máximos y la planificación final.

Se establece una compensación por el trabajo en domingos y festivos que se fija en el 60% del precio de la hora ordinaria.

Considerando las partes que objetivamente el presente acuerdo supone el establecimiento de una mejora respecto a la regulación que globalmente se efectúa en el Convenio Colectivo en relación al trabajo en domingos y festivos, al mantenerse, en el ámbito de la empresa, una retribución variable por el trabajo en domingos y festivos, que ha sido suprimida en el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes para los ejercicios 2013-2016, no resulta de aplicación lo dispuesto en la Disposición transitoria séptima del Convenio Colectivo y consecuentemente no se producirá consolidación alguna en relación a las cantidades percibidas por el trabajo en domingos y festivos en el ejercicio 2012.

Décimo segundo.- 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 periodo del año anterior y haya trabajado todo el periodo, no computando a estos efectos las ausencias por el ejercicio del derecho a la huelga, los permisos retribuidos, la maternidad, paternidad y contingencias profesionales.

La coincidencia de periodo vacacional con una incapacidad temporal, tanto si sucede antes de iniciarse el periodo 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 tercero.- 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 cuatro días naturales. Cuando por este motivo el trabajador/a tenga que realizar un desplazamiento superior a 300 kilómetros por trayecto, el permiso será de cinco días naturales.

Décimo cuarto.- 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 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 quinto.- 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.

Décimo sexto.- CLAÚSULA 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 18 de junio de 2007 y modificado el 2 de julio de 2012 y de cuantos pactos de ámbito inferior al presente se vinieran aplicando en la actualidad sobre las materias objeto del presente acuerdo, excepto los apartados b) d) e) j) del acuerdo de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de 2 de Julio adoptado para las tiendas de la Comunidad de Madrid que siguen vigentes 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 de los apartados a).1, b) c) d) e) punto segundo, f) g) y h), 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 reestablecimiento del equilibrio.

Madrid, 21 de Mayo de 2013