

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

PRIMERO.- Las relaciones laborales en IKEA IBÉRICA, S.A. se vienen regulando por lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, y en relación a la distribución de la jornada se han suscrito diversos acuerdos con la representación de los trabajadores/as y de los sindicatos presentes en la empresa, el último de ellos en fecha 12 de junio de 2013.

El comité intercentros solicitó a la empresa la modificación de este acuerdo de distribución de jornada, para adaptarlo a los cambios producidos por la entrada en vigor del convenio colectivo de Grandes Almacenes en el año 2017 y también para mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores y trabajadoras de IKEA.

La empresa aceptó la propuesta y comunicó al comité intercentros la creación de una comisión de trabajo para el estudio de un nuevo marco de distribución de horarios.

La comisión de trabajo se ha constituido con los sindicatos FETICO y CCOO que son los que tienen la totalidad de los representantes del comité intercentros.

SEGUNDO.- Con fecha 04 de junio de 2018 se celebró la primera reunión de esta comisión de trabajo.

Se han celebrado un total de tres reuniones, los días 04, 13 y 14 de junio en las que las partes han realizado determinadas propuestas y contrapropuestas, todas ellas encaminadas a lograr la armonización de los derechos de los trabajadores/as a conciliar su vida laboral y familiar con las necesidades organizativas de la empresa, derivadas de los hábitos de consumo de sus clientes lanzándose un preacuerdo con los sindicatos FETICO y CCOO en fecha 14 de junio, pendiente de su posterior ratificación una vez hayan realizado consultas con los trabajadores/as afectados.

Una vez ratificado el preacuerdo por las representaciones sindicales se ha procedido a la elaboración del acuerdo definitivo para someterlo a la ratificación por parte del comité intercentros.

Este acuerdo es ratificado por unanimidad del comité intercentros en fecha 27 de junio de 2018.

TERCERO.- Este acuerdo se ha alcanzado teniendo en consideración los cambios existentes en la sociedad, en especial el impacto de la compra on line y también fruto del común acuerdo existente entre la empresa y la representación social de intentar armonizar esas necesidades organizativas con el establecimiento de un sistema de descansos que permita conciliar la vida laboral y familiar de los

trabajadores/as de la empresa; en este sentido se han realizado propuestas que resultan novedosas en el sector de grandes almacenes y que implican una clara apuesta de la empresa por establecer las mejores condiciones posibles para sus colaboradores/as sin perjuicio del cumplimiento de los objetivos de la empresa.

CUARTO.- El acuerdo alcanzado implica una sustancial mejora de las condiciones establecidas en el convenio colectivo de aplicación ya que amplía el número de fines de semana de descanso al año y se disminuye el número de domingos y festivos de trabajo al año, fijando unas condiciones en la distribución de la jornada que mejoran sustancialmente las existentes con carácter general en el sector.

QUINTO.- El presente acuerdo, como se ha señalado a lo largo de esta exposición de motivos, se ha suscrito teniendo en cuenta muy particularmente la actual situación del consumo y el impacto actual de la compra on line, así como la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores/as, por lo que si se produce una variación sustancial de los actuales parámetros que han sido tenidos en cuenta para suscribir el acuerdo, las partes podrán volver a reunirse para intentar adaptar el contenido del acuerdo a la nueva situación, siempre sobre la base del principio que ha presidido las negociaciones de armonizar las necesidades organizativas de la empresa con los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar de sus colaboradores/as.

De conformidad con todo lo expuesto, ambas partes suscriben el presente:

ACUERDO PARA LA DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA
EN IKEA IBERICA S.A.

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.-

El presente acuerdo resultará de aplicación al conjunto de los trabajadores/as que presten sus servicios en cualquier tienda perteneciente a IKEA IBÉRICA en el territorio nacional, excluyéndose única y exclusivamente de la aplicación del mismo y solo en relación a los descansos en fin de semana a aquellos trabajadores/as que hayan sido contratados específicamente para trabajar en fines de semana.

El acuerdo horario no se aplicará a las personas que se encuentren en reducción de jornada en la fecha de firma del acuerdo (27 de junio de 2018)

Las reducciones de jornada que se soliciten a partir del 27 de junio de 2018, se les aplicará el nuevo acuerdo horario desde el 1 de septiembre de 2018, por lo tanto deberán concretar su horario en función del calendario que se establezca.

2. ÁMBITO TEMPORAL.-

El presente acuerdo entrará en vigor el 1 de septiembre de 2018 y se establece con carácter indefinido, si bien podrá ser objeto de modificación o adaptación como consecuencia de acuerdos adoptados en el seno del Comité Intercentros de la empresa, así como de adaptaciones en función de los cambios normativos o convencionales que puedan afectar al contenido del acuerdo.

No obstante lo anterior, si previamente no se ha producido ninguna adaptación o modificación, las partes acuerdan reunirse en el primer semestre de 2021 al objeto de analizar la experiencia práctica del funcionamiento del acuerdo y analizar los hábitos de consumo y en su caso adaptar el contenido del acuerdo a la nueva situación.

3. JORNADA MAXIMA ANUAL.-

Se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo de Grandes Almacenes.



4. DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA.-

Con carácter general la distribución de la jornada se realizará conforme a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, así como de conformidad con los criterios establecidos en el presente acuerdo.

La jornada anual pactada en el contrato individual o en su defecto por el Convenio Colectivo, de cada persona se planificará distribuyéndola a lo largo de los tres cuatrimestres del año (terciales), que en IKEA Ibérica son:

Tercial 1: De Septiembre a Diciembre.

Tercial 2: De Enero a Abril.

Tercial 3: De Mayo a Agosto.

El cómputo de la jornada anual se realizará desde el 1 de Septiembre de cada año al 31 de agosto del año siguiente.

Aunque la distribución de la jornada se realizará por terciales, los trabajadores/as de IKEA Ibérica conocerán el 1 de Septiembre, sus vacaciones y fines de semana libres del primer tercial.

El 1 de enero los trabajadores/as conocerán las vacaciones y fines de semana libres del segundo y tercer tercial.

En todo caso, la verificación de jornada anual se realizará conforme a lo establecido en el artículo 27 del convenio colectivo referido al año laboral de IKEA (1 de septiembre -31 de Agosto)

5. SISTEMA DE TURNOS.-

Se establece como sistema de organización del tiempo de trabajo un régimen de trabajo a turnos.

Los turnos de trabajo serán de mañana, tarde y noche y quedarán comprendidas dentro de las siguientes franjas horarias:

- a) Turno de mañana: son aquellos cuyo horario queda comprendido, al menos un 70 por 100 dentro de la franja de las 7,00 a las 16,00 La franja se adelantará a las 6 de la mañana para el colectivo de trabajadores/as que comiencen su jornada a partir de las 3 de la madrugada con el fin de que pertenezcan a este turno.
- b) Turno de tarde: son aquellos cuyo horario queda comprendido, al menos en un 70 por 100 dentro de la franja horaria de las 15 a las 24 horas

- c) Turno de Noche: Son aquellos cuyo horario queda comprendido, al menos en un 70 por 100 dentro de la franja horaria de la 1,00 a las 7,00 horas.

Para la consideración del trabajo nocturno así como el pago del plus de nocturnidad se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes.

6. REGIMEN DE DESCANSOS DURANTE LA JORNADA.-

Los descansos durante la jornada se ajustarán a los siguientes criterios:

- Jornadas de hasta 4 horas, no existirá descanso, excepto mutuo acuerdo.
- Jornadas de trabajo de hasta 5 horas, no existirá descanso, excepto mutuo acuerdo.
- Jornadas de trabajo superiores a 5 horas, descanso obligatorio mínimo de 30 minutos y máximo (en aquellos supuestos que coincida con los horarios de comida y/o cena) de 1 hora.

7. RÉGIMEN DE ROTACIÓN DE TURNOS.-

La empresa asignará a cada persona un horario de trabajo dentro de un sistema de turnos rotativos a lo largo de cada tercial.

Quedan excluidos del régimen de turnos rotativos las personas con jornada a tiempo parcial, que tendrán asignado un turno fijo de mañana, tarde o noche.

Excepcionalmente al momento de confeccionar los calendarios de trabajo de cada tercial, en los domingos y festivos planificados como de trabajo, la empresa podrá alterar el turno de mañana por el de la tarde y viceversa, pero siempre respetando el régimen de descanso semanal y entre jornadas previsto legalmente.

El horario de trabajo se realizará de forma continuada (con los correspondientes descansos establecidos en el punto anterior), siendo estos descansos los menores posibles a fin de evitar la presencia de mayor número de horas del trabajador.

8. SISTEMA DE HORARIOS.-

Los horarios se entregarán cada tercial o cuatrimestre con 15 días de antelación a cada trabajador/a.

IKEA Ibérica se compromete a no utilizar la previsión del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores/as sobre el uso de libre disposición del 10% de jornada. La empresa, pactará con el Comité Intercentros cualquier modificación sobre este aspecto.

No obstante lo anterior, el horario diario podrá tener una variabilidad máxima de ± 1 horas por tercio respecto al horario precedente.

La jornada mínima para los tiempos parciales será de 4 horas diaria.

Las necesidades temporales derivadas del periodo de ventas de verano y de las vacaciones se cubrirán, en la medida de lo posible, con trabajadores/as contratados a tiempo parcial mediante contrato indefinido con utilización de horas complementarias o mediante pactos de ampliación de jornada temporales.

Para ello, antes del 1 de marzo de cada año, los trabajadores/as notificarán a RRHH, su disponibilidad diaria y horaria para la campaña de verano.

Los trabajadores/as nocturnos, tendrán preferencia para ocupar vacantes en horario diurno, en condiciones equivalentes de idoneidad.

9. RÉGIMEN DE DESCANSO SEMANAL.-

Con carácter general se establecen dos días de descanso a la semana, por lo que los días de trabajo a la semana serán cinco.

De esta forma el número máximo de días de trabajo al año quedará establecido en 224 días.

De este sistema de descanso, se podrán exceptuar los trabajadores/as que voluntariamente realicen horas complementarias.

En cualquier caso cada cuatro semanas se cumplirá siempre con el descanso mínimo semanal establecido en el Convenio Colectivo y el ET.

10. RÉGIMEN DE DESCANSOS EN FIN DE SEMANA.-

Los trabajadores/as a tiempo completo, disfrutarán del siguiente sistema de descansos en fin de semana:

- a) 14 Fines de semana libres, se garantizará al menos 1 fin de semana libre al mes para cada trabajador/a.
- b) 1 periodo que comprenderá el 24 y 25 de Diciembre o el 31 de Diciembre y 1 de Enero, o el 5 y 6 de Enero. Este periodo se disfrutará con carácter rotativo cada año, salvo acuerdo o pacto distinto en las diferentes secciones.

Los trabajadores/as a tiempo parcial, disfrutarán del siguiente sistema de descansos:

- a) 10 fines de semana libres, se garantizará un fin de semana libre al mes, exceptuando los 2 meses que coincidan con el mayor número de días de vacaciones.
- b) 1 periodo que comprenderá el 24 y 25 de Diciembre o el 31 de Diciembre y 1 de Enero, o el 5 y 6 de Enero. Este periodo se disfrutará con carácter rotativo cada año, salvo acuerdo o pacto distinto en las diferentes secciones.

Todos los descansos anteriormente desarrollados, se disfrutarán de manera independiente y no unido ni incluido a periodos vacacionales, salvo pacto entre las partes.

Este régimen de libranzas no será de aplicación a aquellos trabajadores/as contratados expresamente para prestar servicios específicamente los fines de semana.

En aquellos supuestos de trabajadores/as contratados por 3 días o menos a la semana, en función de las necesidades organizativas, en aquellas secciones en las que sea posible, se posibilitará el disfrute de mutuo acuerdo de algún fin de semana libre, sin perjuicio de compensar las horas en las fechas que ambas partes acuerden.

11. VACACIONES.-

En relación a los periodos de disfrute de las vacaciones se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo.

No obstante lo anterior, los trabajadores/as que así lo deseen pueden optar por una distribución de las vacaciones de verano en el periodo enero-mayo, siempre que se trasladen las vacaciones por bloques de 7 días.

En estos supuestos por cada 7 días que se trasladen las vacaciones de verano al periodo enero mayo se abonará una bolsa vacacional de 180€

Se especifican en el Anexo I los ejemplos existentes.

Estos importes sustituyen al importe establecido en el artículo 35.3 del convenio colectivo.

En cualquier caso, las solicitudes y la fijación del periodo se fijarán de mutuo acuerdo por ambas partes.

La empresa estudiará el número de solicitudes que se produzca y podrá denegar este traslado de vacaciones en determinados dptos. o secciones por necesidades del servicio.

Siempre que exista mutuo acuerdo empresa-trabajador/a se podrá disfrutar de los 31 días de vacaciones anuales de forma continuada fuera del periodo de verano.

12. TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS.-

Se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo, no obstante en tiendas de apertura generalizada los trabajadores/as no tendrán obligación de trabajar en domingos y festivos, en centros o establecimientos abiertos al público, más que el 28% de los domingos y festivos existentes en el año (19)

Dada la fecha de firma del presente acuerdo, se establece que el límite de domingos y festivos en estas tiendas de apertura generalizada para el año 2018 sea un máximo de 22; a partir del 1 de enero de 2019, el máximo serán 19 domingos y festivos.

En todo caso, los límites a la obligatoriedad de prestación de trabajo en domingo y festivo establecidos en este artículo no afectarán a las horas que se pacten expresamente dentro del pacto de horas complementarias para realizar en domingo o festivo.

La jornada máxima en domingos y festivos en las tiendas de apertura generalizada podrá ser de 9 horas para trabajadores/as con jornada a tiempo completo y de 8 horas para los trabajadores/as a tiempo parcial.

13. DESCONEXION DIGITAL.-

Ambas partes coinciden en la necesidad de impulsar este derecho, por esta razón se establece que los trabajadores/as tienen derecho a no responder cualquier tipo de comunicación por cualquier canal (correo electrónico, teléfono, Whatsapp, redes sociales, etc) fuera de su horario de trabajo, salvo causa de fuerza mayor.

La comisión de seguimiento realizará una vigilancia de la implantación de esta medida.

14. MUTUO ACUERDO.-

En todo caso, los trabajadores/as, a solicitud de cualquiera de las partes, podrán modificar de mutuo acuerdo el horario y o el turno, siempre que con ello se garantice la cobertura suficiente del servicio.

15. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.-

El presente acuerdo ha sido fruto de las concesiones realizadas por las partes a lo largo del presente acuerdo que han logrado un equilibrio entre las necesidades organizativas de la empresa y los requerimientos de mejora en relación al sistema de descansos planteado por la representación de los trabajadores/as.

Por ello, en el supuesto de que algún aspecto del presente acuerdo fuera declarado nulo por el orden jurisdiccional competente quedará sin efecto el contenido global del presente acuerdo, teniendo las partes la obligación de volver a reiniciar una negociación en el plazo de 15 días desde que adquiriera firmeza la resolución que hipotéticamente declarara la nulidad de algún aspecto del acuerdo y con el objeto de renegociar tanto el aspecto en cuestión como el resto del contenido del acuerdo, a fin de reestablecer el equilibrio de las contraprestaciones de las partes.

16. DISPOSICIÓN DEROGATORIA.-

El presente acuerdo deroga y sustituye a cualquier otro que pudiera existir de carácter colectivo en la empresa o práctica colectiva en relación a la distribución de la jornada y sistemas de descanso, quedando íntegramente sustituido por el contenido del presente acuerdo.

17. SEGUIMIENTO DE ESTE ACUERDO.-

Con el fin de dar seguimiento y correcta interpretación al presente acuerdo, se establece una Comisión de Seguimiento, formada por la empresa y los sindicatos firmantes y cuya composición será paritaria, estando vinculada a la mayoría del comité intercentros.

Cada parte podrá acudir acompañada de un asesor externo con voz pero sin voto.

ANEXO I

Modalidades existentes para el traslado de vacaciones

Opción 1, 14 días de disfrute en verano y 17 días de disfrute en el periodo enero - mayo, bolsa vacacional 180€.

Opción 2, 7 días de disfrute en verano y 24 días de disfrute en el periodo enero - mayo, bolsa vacacional 360€.

Opción 3, 0 días de disfrute en verano y 31 días de disfrute en el periodo enero - mayo, bolsa vacacional 540€.