

COMITÉ INTERCENTROS 20/05/20

Estimados compañeros y compañeras:

En la reunión que hemos mantenido este miércoles, telemáticamente, de la Comisión Delegada del Comité Intercentros con la empresa, hemos tratado los puntos trasladados el pasado lunes, los cuales, ya os comunicamos. Os mandamos con un resumen de lo más destacado:

1. Listado de personas desafectadas del ERTE

Hemos solicitado que respecto a los trabajadores/as desafectados/as del 13 y 18 de mayo, se nos informe sobre tienda destino o en su caso si es teletrabajo y horario. Solicitando un listado con las personas que están afectadas en este momento al ERTE.

La empresa nos facilita el dato solicitado y lo adjunta al acta. Nos mandará como máximo el lunes, el listado de personas afectadas en ese momento en el ERTE. Los desafectados/as de 19 de mayo, sin horario, tendrán el recogido en Kronos, debiendo cada tienda entregar una copia de los mismos, a lo largo de la semana que viene al Comité de Empresa y/o Delegados de Centro (antes del viernes a las 14.00 horas).

2. Solicitud del complemento del 30% durante el ERTE.

Solicitamos que el pago del 30% autorizado hasta el 24 de mayo (incluido), se amplíe durante el ERTE.

La empresa nos informa que sigue estudiando esta posibilidad y no existe una posición definitiva todavía, pero dependerá de factores como evolución cifra de venta prevista para el año 2020, resultado operacional previsto en base a ingresos y gastos extraordinarios, medidas de flexibilización que pueda implantarse para garantizar la atención al cliente, nuevas medidas legislativas, etc.

3. Despliegue presentación venta telefónica.

Pedimos información sobre el futuro de la venta telefónica.

La Empresa nos traslada que la venta telefónica ha sido una de las actividades que ha permitido dar un servicio necesario a los clientes y ayudar a la empresa, y por tanto, a todos los trabajadores/as. Este tipo de ventas se ha demostrado que es un tipo de venta muy bien acogida por los clientes y que la empresa va a potenciar y estructurar. En cuanto el modelo esté terminado se nos realizará una presentación.

4. Orden SND/414/2020, de 16 de mayo (aforo, limpieza, 400 m...)

Solicitamos información de cómo se están aplicando estas medidas en las tiendas. Además, hemos manifestado nuestra profunda preocupación por la precipitación en la que se han realizado las aperturas de todas las tiendas de Leroy Merlin, que se ha avisado de la reincorporación de los trabajadores/as con menos de 24 horas, no se ha

realizado la formación de Quirónprevención, no se les ha realizado la formación adecuada de la Guía de Reapertura de Covid19, ni ha sido posible en muchas de las tiendas poner en marcha las medidas de seguridad que en ella se establece como el control de aforo, disponibilidad de pantallas faciales y fijas, distancia de separación de 2 metros, etc, con desconocimiento de la nueva metodología de trabajo y dándole a firmar el protocolo de seguridad y salud sin tiempo para su lectura. Hemos transmitido que esta actuación precipitada puede causar daños a la salud de los trabajadores/as por lo que hemos solicitado a la empresa que se adopten de forma inmediata las medidas de la Guía de Reapertura Covid19.

La empresa, con respecto al Aforo para 400 m², nos entrega copia del cálculo de excel realizado por el departamento técnico. La empresa considera que la totalidad de mensajes expresados por el banco social no obedecen a una realidad completa y trasladará a la parte operacional las presuntas incidencias que hemos comunicado para que, en su caso, se tomen las medidas correctoras. También reforzará que antes de empezar a trabajar, en tiempo de trabajo, el trabajador/a tenga tiempo de poder leer el texto para entenderlo. Si el permanente de tienda identifica incumplimientos en materia de seguridad por parte de los clientes/as, activará la intervención del responsable de seguridad de la tienda para que llame la atención al cliente en el sentido que corresponda y en caso de que mantenga su actitud, le invitará a salir de la tienda y en caso de persistir, se podría llegar a llamar a la Policía.

5. Plan de sustitución.

Pedimos información sobre el plan de sustitución que tiene la empresa ante estos casos.

La empresa nos traslada que, la definición y toma de decisiones sobre los mismos entran dentro de la capacidad organizativa de la empresa y así se ha hecho una designación en caso de que alguno no pudiera seguir desarrollando su función por razón de Covid-19.

6. Agua embotellada gratis.

Ante el cierre de las fuentes, hemos solicitado agua embotellada gratis a libre disposición de los trabajadores/as.

La empresa nos dice que existen diferentes opciones y hasta la actualidad el agua disponible será la de las máquinas de vending. Que están estudiando diferentes alternativas.

7. Voluntariedad, horarios, preaviso reincorporación.

Solicitamos información sobre aquellas personas que están realizando un horario diferente al suyo habitual, en qué momento volverán al horario de origen.

La empresa nos informa que, el día 19 de mayo, se ha desafectado a un volumen importante de trabajadores/as, sin que les conste que sean personal sensible. Los horarios, a partir de la semana que viene, serán los que figuren en Kronos y los correspondientes al marco normativo de Leroy Merlin, con las adaptaciones que sean necesarias para salvaguardar la seguridad. También que deben poner en conocimiento del SEPE el 22 de mayo, como muy tarde, los nuevos desafectados/as.

Hemos hecho también especial hincapié, en la petición de que se valoren circunstancias especiales de algunos colectivos, como los especialmente sensibles y con dificultades para compatibilizar el cuidado de familiares, ya que todavía no se han desafectado a todos los trabajadores, a la hora de futuras reincorporaciones.

8. No solapamiento en horarios de entradas y salidas de turno.

Hemos solicitado el NO solapamiento de entradas y salidas de turno, ya que esta medida es una de las más importantes para disminuir las posibilidades de contagio y con ello contribuir a la máxima prioridad de la Empresa que es cuidar la salud.

La Empresa nos informa que, siempre que sea posible, organizará los turnos para evitar aglomeraciones en las horas de entrada a sus instalaciones, como así indica la Guía de Prevención de Riesgos Laborales.

9. Incremento de uniformes.

Solicitamos que se incremente el volumen de uniformes para quien no tiene remanente de otros años. Además, pedimos información sobre la uniformidad de las tiendas no convertidas en Compact.

La Empresa nos informa que entregará el número de uniformes que viene marcado en el Convenio Colectivo de Grande Almacenes. Si en las tiendas hubiera un remanente, y hubiera necesidad por parte de los trabajadores/as, se analizarán las peticiones concurrentes para su entrega. Sobre los uniformes de las tiendas no transformadas en Compact enviarán un uniforme específico "neutral" también cumpliendo con el Convenio Colectivo.

10. Vacaciones.

Hemos solicitado saber si los días no devengados de vacaciones en el ERTE se van a dar o no y en caso negativo, como se va a distribuir el nuevo volumen de vacaciones.

La Empresa nos traslada que, los managers están iniciando conversaciones con sus equipos en aras a fijar nuevos periodos vacaciones teniendo en cuenta que inevitablemente hay que hacer cambios porque no hay devengo legal de las mismas durante el ERTE, según indica la normativa, y hay que ver en cada caso como queda cada empleado/a. Que cuando un periodo vacacional ya esté definido, si ambas partes están de acuerdo, podrán modificarlo, siempre que haya mutuo acuerdo entre ambas partes, siempre que al final, en cómputo anual, todo el mundo disfrute del número de días de vacaciones que le corresponde. También nos trasladan que, en un contexto como el actual, los meses de junio y julio son meses absolutamente claves para ayudarnos a conseguir cifra y para ello es vital que los equipos expertos de tienda lo lideren, lo que mejorará las perspectivas de futuro.

Por nuestra parte hemos manifestado que todo cambio de horario debe si se acuerda acordarse de manera individual libre, voluntaria y sin coacción, pero además demandamos que en ese acuerdo se deberá contener de manera expresa cual es el periodo de disfrute de esos días, con el objetivo que el trabajado/ar conozca ya el nuevo periodo de vacaciones para poder organizarse con la mayor antelación. Y en caso de que no se llegase a un acuerdo del nuevo periodo vacacional, el número de días de vacaciones que correspondan a cada trabajador/a, que sea proporcional a los dos periodos (estival y no estival).

Manifestamos que vamos a estar supervisando, de manera muy activa, la forma en que los managers lleven a cabo estos planteamientos, ya que, si alguno lo hace viciando el consentimiento libre, es decir utilizando la coacción o el engaño, promoveremos las acciones legales que correspondan tanto a nivel individual como colectivo.

La empresa nos aporta que, este año, por la situación tan especial, va a posibilitar, en base siempre al consenso de las partes, que el disfrute de vacaciones 2020 se pueda realizar hasta el 28 febrero 2021.

11.- Ranking MERCO Empresas.

La Empresa, comparte con nosotros/as, el ranking que ha hecho público MERCO, en el que LME sale entre las empresas más reconocidas de España por su compromiso y RSE durante la pandemia.

Desde la parte social y como representantes de todos los trabajadores/as, seguiremos velando para garantizar las mejores condiciones laborales, salariales y de salud, para todos los compañeros/as de LME y así seguiremos manifestando a la empresa todas las aportaciones conjuntas a través de esta Comisión Delegada del Comité Intercentros en todas las reuniones.

Os informaremos de la reunión del próximo lunes 25/05 de la Comisión, así como de las posteriores con la empresa, como siempre y debidamente.

JUNTOS, NO SUMAMOS... MULTIPLICAMOS!

