

LEROY MERLIN ESPAÑA, S.L.U.

Acuerdo de empresa

19/06/2025



En el marco del compromiso compartido entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras por construir un entorno laboral más justo, equilibrado y sostenible, se ha alcanzado un **acuerdo sindical respaldado por una amplia mayoría de las organizaciones sindicales** presentes en la compañía. Este acuerdo responde a la necesidad de adaptar nuestras dinámicas laborales a los desafíos actuales, tanto en el plano social como económico, mediante **medidas concretas que fomenten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar**, al mismo tiempo que **refuerzan la sostenibilidad operativa y estratégica de la empresa**.

En coherencia con nuestros valores y compromisos de responsabilidad social, avanzamos firmemente en el impulso de medidas que garanticen una mejor conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de todas las personas que forman parte de nuestra organización, y es por ello, que las partes firmantes han coincidido en **que la mejora de la conciliación no solo constituye un derecho laboral clave, sino también una herramienta esencial para incrementar el bienestar, la motivación y la productividad del personal**. En este sentido, el acuerdo recoge **iniciativas innovadoras y flexibles**, que favorecen el equilibrio entre el desempeño profesional y la vida privada.

El presente acuerdo responde a una necesidad real y creciente dentro del sector del comercio minorista, en el que los horarios amplios y la atención continua al cliente exigen encontrar fórmulas innovadoras para equilibrar la operativa de negocio con los derechos y bienestar de las personas trabajadoras. **Mejorar la conciliación no solo es una cuestión de justicia social y corresponsabilidad, sino una estrategia esencial para fortalecer el compromiso, la motivación y la estabilidad de los equipos**.

De igual manera, este pacto sindical integra una visión de futuro basada en la **sostenibilidad empresarial**, entendida como la capacidad de mantener un **crecimiento equilibrado, responsable y resiliente**. Se han considerado criterios económicos, sociales y medioambientales que garantizan no solo la viabilidad del negocio, sino también su evolución hacia un modelo más eficiente y humano.

Este acuerdo ha sido posible gracias a un **proceso de diálogo social constructivo**, transparente y continuado, en el que han primado la responsabilidad colectiva y el interés general. **La firma con una mayoría sindical amplia refuerza su legitimidad, y asegura una implementación efectiva y consensuada en todos los niveles de la organización**.

Por tanto, este acuerdo representa un hito relevante en nuestra política de relaciones laborales, y constituye una **base sólida sobre la que seguir construyendo una cultura corporativa centrada en el respeto, la confianza mutua, la innovación social y la sostenibilidad**.

La elaboración del presente documento además responde a la **necesidad de integrar, unificar diferentes acuerdos, así como de actualizar la normativa laboral de aplicación en nuestra organización**. A lo largo del tiempo, diversas condiciones laborales se han definido mediante acuerdos alcanzados con las representaciones sindicales. Si bien dichos acuerdos han cumplido un papel fundamental en la gestión de las relaciones laborales, su dispersión hacía necesaria una labor de sistematización y consolidación.

Este documento nace, por tanto, con el **objetivo de recoger de manera ordenada y coherente todos esos compromisos previamente adquiridos, dotándolos de unidad y claridad**. Además, incorpora una actualización integral de los contenidos conforme a la legislación laboral vigente, **garantizando su plena adecuación al marco normativo laboral actual**.

Este documento no solo **centraliza la información esencial para los equipos, sino que también aporta claridad, reduce ambigüedades y facilita la toma de decisiones alineadas con los principios y objetivos de la compañía**. Al eliminar la dispersión normativa y ofrecer una única fuente de referencia, se

mejora la agilidad organizativa y **se fortalece la seguridad jurídica, la cultura de cumplimiento y responsabilidad**, así **como** mejora la comprensión y aplicación de la normativa interna, y favorece un entorno de relaciones laborales más transparente, eficiente y alineado con los principios de legalidad, equidad y corresponsabilidad.

Además, esta unificación promueve la homogeneidad en la aplicación de criterios en todas las tiendas y departamentos, **reforzando la identidad de marca** y la confianza tanto interna como externa. En definitiva, este esfuerzo consolida una herramienta indispensable para trabajar de manera más coordinada, eficiente y segura, **impulsando el crecimiento sostenible de Leroy Merlin**.

Índice

CAPITULO I: Legitimación, ámbito y revisión.....	6
Artículo 1.- Legitimación.....	6
Artículo 2.- Convenio Colectivo aplicable y marco normativo.....	6
Artículo 3.- Ámbitos personal, temporal y territorial.....	6
CAPITULO II: De la Contratación Laboral.....	6
Artículo 4. Contrato fijo discontinuo.....	6
Artículo 5. Tiempos parciales.....	8
CAPITULO III: Salario.....	9
Artículo 6.- Distribución salarial.....	9
Artículo 7.- Complementos salariales.....	9
CAPÍTULO IV: Tiempo de Trabajo.....	10
SECCIÓN 1: Jornada Laboral y su distribución.....	10
Artículo 8. Planificación y horarios.....	10
Artículo 9. Períodos de Presencia Obligatoria.....	10
Artículo 10. Distribución de la jornada.....	11
Artículo 11. Tipo de jornada.....	11
Artículo 12. Desconexión Digital.....	13
Artículo 13. Verificación de la jornada.....	14
Artículo 14. Descansos.....	14
Artículo 15. Festivos.....	17
Artículo 16. Trabajo en domingos y festivos.....	17
Artículo 17. Trabajo en domingos y festivos en tiendas con horario de apertura al público reducido.....	17
Artículo 18. Balances e inventarios.....	18
Artículo 19. Operaciones Comerciales de Descuento.....	18
SECCIÓN 2: Vacaciones anuales y licencias.....	19
Artículo 20. Vacaciones anuales.....	19
20.1 Distribución.....	19
20.2 Bolsa vacacional.....	19
20.3 Criterio de fijación.....	20
Artículo 21. Licencias Retribuidas.....	20
Artículo 22. Licencias no Retribuidas.....	21
Artículo 23. Reposo.....	21

CAPITULO V: Disposiciones Varias	21
Artículo 24. Incapacidad Temporal.....	21
Artículo 25. Derechos sociales.	21
Artículo 26. Comisión Paritaria.	22
DISPOSICIÓN ADICIONAL: VENTA A DISTANCIA.....	22
DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.....	31
DISPOSICIÓN DEROGATORIA PRIMERA.	31
DISPOSICIÓN DEROGATORIA SEGUNDA	31

ACUERDO DE EMPRESA DE LEROY MERLIN ESPAÑA, S.L.U.

CAPITULO I: Legitimación, ámbito y revisión

Artículo 1.- Legitimación.

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

Artículo 2.- Convenio Colectivo aplicable y marco normativo.

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 3 del artículo 1 del referido Convenio Colectivo.

El marco normativo por el que se regulan las relaciones laborales de LEROY MERLIN ESPAÑA, está conformado por el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes y el presente Acuerdo, así como las diferentes legislaciones que le son de aplicación en el ámbito laboral.

Artículo 3.- Ámbitos personal, temporal y territorial.

El presente acuerdo será de aplicación a todas las personas trabajadoras de LEROY MERLIN ESPAÑA SLU, en los términos recogidos en el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes.

El presente Acuerdo tendrá vigencia indefinida, entrando en vigor el día 1 de julio de 2025, quedando ambas partes firmantes legitimadas para promover su apertura, en sede de Comité Intercentros, en aras de incorporar cambios derivados de nuevas tendencias de consumo, organizativos, productivos, técnicos, económicos, laborales y/o legislativos/jurisprudenciales de cualquier índole, con la finalidad de contar con un marco actualizado y acorde a la realidad del momento.

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.

CAPITULO II: De la Contratación Laboral

La contratación de las personas trabajadoras se ajustará a las normas legales generales vigentes en cada momento.

Serán de aplicación a las diferentes modalidades de contratación, la regulación establecida en el presente acuerdo y con el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, con las presentes especialidades

Artículo 4. Contrato fijo discontinuo

1. El contrato fijo discontinuo se podrá utilizar, tal y como establece el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, para la realización de todos los trabajos de naturaleza estacional, vinculados a actividades productivas de temporada, o aquellos que sean de prestación intermitente, con periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados, como serán:

- Campaña estacional de aumento de cifra de venta, que se suele producir entre los meses de marzo y septiembre con carácter anual.
- Realización de cualquier campaña comercial, así como los trabajos previos de preparación: montaje de pódium, carpas, adaptación de espacios comerciales.
- Cualquier otra actividad que tenga el carácter de estacional, vinculada a la actividad productiva y que se realice de forma intermitente.

La empresa trasladará a la RLPT con antelación al inicio de las distintas actividades relacionadas en este apartado, toda la información sobre la concreción de periodos de actividad, contratación de fijos-discontinuos y llamamiento de los mismos.

2. Todas las personas trabajadoras fijas de carácter discontinuo deberán ser llamadas cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratadas, con independencia de cuál sea la fecha de inicio, que dependerá de la previsión de aumento de cifra de venta para el año de que se trate, del inicio de la campaña o de sus preparativos, o de cualquier otra circunstancia que determine el inicio de la actividad.

El llamamiento se hará gradualmente en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar en cada centro de trabajo y sección, y deberá efectuarse dentro de cada sección por orden de puesto de trabajo y antigüedad en la empresa que será la reflejada en su recibo de nómina.

3. La suspensión del contrato por suspensión de la actividad de los fijos discontinuos se producirá en cada centro de trabajo, de modo gradual o total, por orden inverso a la incorporación en el llamamiento y atendiendo a la disminución o finalización de la actividad.

4. Los centros de trabajo elaborarán un censo de personas trabajadoras fijas discontinuas por sección, puesto y antigüedad, habilitado de manera específica para facilitar su conocimiento a la RLPT, y que contendrá el nombre y apellidos de estas personas.

5. El llamamiento se entenderá válidamente realizado cuando éste se comunique a la persona trabajadora con una antelación de al menos 10 días al inicio de la fecha de reincorporación, por cualquier medio fehaciente como, por ejemplo: correo certificado, SMS certificado, burofax o correo electrónico. Los referidos llamamientos se notificarán por la Empresa a cualquiera de los datos de contacto (dirección, teléfono sms/whatsapp, e-mail.....) que la persona trabajadora está obligada a comunicar a la empresa al inicio de la prestación de servicios o posterior modificación por escrito a la misma. Se entenderá cumplido el llamamiento de la Empresa con el envío por parte de la empresa de la comunicación del llamamiento.

A tal efecto del llamamiento, la persona trabajadora está obligada a notificar cualquier cambio de domicilio, de número de teléfono y de dirección de correo electrónico particular respecto del que conoce la empresa, no siendo imputable a la empresa la imposibilidad de efectuar el llamamiento por domicilio o dirección de correo electrónico particular desconocido.

Producido el llamamiento, la persona trabajadora viene obligada a su incorporación al trabajo, ya que, de no efectuarlo, se entendería que dimite del mismo, perdiendo su condición de fija discontinua y de persona trabajadora de la empresa, salvo que justifique las razones de su no reincorporación, de acuerdo con la legislación vigente.

Estas personas trabajadoras no firmarán contratos cada vez que inicien la actividad, siendo suficiente para ello su alta en la Seguridad Social, causando baja en la misma cuando haya desaparecido la necesidad que motivó la prestación de sus servicios.

Se entenderá que la persona trabajadora renuncia a su puesto de trabajo en la empresa si no se incorpora al mismo en la fecha para la que se le ha convocado en el llamamiento.

Se presumirá no efectuado el llamamiento:

- a. Cuando llegada la fecha prevista para la comunicación empresarial para la reincorporación, no se remitiera ésta a la persona trabajadora.
- b. Se entenderá asimismo no efectuado el llamamiento cuando la persona trabajadora se viera precedida por la contratación de otro de menor antigüedad en la empresa en su misma especialidad, en el puesto de trabajo y grupo profesional.
- c. Cuando la empresa comunique fehacientemente la decisión de extinguir el contrato de trabajo.

En tales supuestos y a partir de las fechas en que deba producirse el llamamiento, o se comunicase la decisión extintiva, según los casos, la persona trabajadora podrá reclamar en procedimiento por despido ante la jurisdicción competente.

La empresa entregará a la representación legal de las personas trabajadoras una copia del modelo de llamamiento de las personas trabajadoras fijas discontinuas remitido al Servicio Público de Empleo

6. La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la RLPT sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que establezca el convenio colectivo sectorial o, en su defecto, el acuerdo de empresa.

7. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a la iniciativa de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad.

Artículo 5. Tiempos parciales

La jornada mínima de trabajo a planificar, en los días en los que se tenga previsto que presten servicios las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial, será como mínimo de 4 horas de trabajo efectivo diario.

Se establece una garantía de desempeño de horas mensuales para los tiempos parciales de Relación Cliente, consistente en que como mínimo cada trabajador/a prestará mensualmente sus servicios por el 60% de la prorrata mensual de las horas anuales contratadas, excepto en aquellos meses donde se disfrute período vacacional, salvo pacto entre las partes.

Las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial, tendrán prioridad ante vacantes que sean a tiempo de trabajo completo o tengan una jornada mayor, siempre que sean de carácter indefinido y la persona reúna los requisitos exigidos para la ocupación del puesto de trabajo de la nueva vacante.

Para dar cumplimiento a la publicación de vacante en los términos recogidos en el artículo 10 punto A.1 del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, se utilizará el mismo medio que en cada momento se utilice para la publicación de vacantes en externo.

CAPITULO III: Salario

Artículo 6.- 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 las personas trabajadoras que vienen percibiendo su salario en 12 pagas (con las pagas extraordinarias prorrateadas), se mantendrá el sistema, siendo opcional optar por este modo de pago para el resto de personas trabajadoras.

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. 23 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.

Las personas trabajadoras a tiempo parcial, recibirán sus haberes prorrateados en 12 pagas.

Artículo 7.- Complementos salariales

- Complemento de Puesto:

El pago del complemento a los Vendedores/as Proyecto, Asesores/as Profesionales y Coordinador/as Proyectos Clientes, se abonará de manera mensual, siempre que se cumpla de manera efectiva la totalidad de las características de desempeño de estas misiones. El importe total anual del complemento se determina en una cuantía fija correspondiente al 15% del salario base de grupo profesional de Profesionales. Esta cuantía no será compensable ni absorbible.

- Complemento de Nivel

Cuando las personas trabajadoras adscritas al grupo profesional de Profesionales tengan una antigüedad de 7 años, y siempre que la prestación de los servicios en el referido grupo haya sido

consecutiva, se les reconocerá el pago del complemento de nivel recogido en el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, es decir un 3 % del salario base del Grupo de Profesionales vigente en cada momento, y se comenzará a abonar desde el día primero del mes siguiente al de su cumplimiento. Este complemento personal de nivel será absorbible con el salario de un Grupo profesional superior, en el caso de que se produjera el ascenso de Grupo, y se compensará con cualquier otra retribución que la persona trabajadora perciba por encima del salario base y la antigüedad.

- Plus apoyo Coordinador/a Relación Cliente

Cuando se realicen funciones de Coordinador/a Relación Cliente, por parte de una persona con el puesto de Asistente Relación Cliente, se pagará un complemento salarial a estas personas trabajadoras (plus apoyo CRC o plus actividad) por esas horas en las que realice funciones de Coordinador/a Relación Cliente, por la diferencia entre el salario base de grupo hora del grupo profesional de Coordinadores y del grupo profesional de Profesionales.

- Plus Festivo

Se establece una compensación por el trabajo en domingos y festivos que se fija en el 60% del precio de la hora ordinaria, aplicable a las personas trabajadoras con más de tres días de promedio anual de trabajo a la semana.

CAPÍTULO IV: Tiempo de Trabajo

SECCIÓN 1: Jornada Laboral y su distribución

Artículo 8. Planificación y horarios

El 14 de diciembre de cada año o el primer día hábil posterior, la empresa facilitará a los representantes legales de las personas trabajadoras 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) y vacaciones anuales. El 22 de diciembre, o el primer día hábil posterior, la empresa entregará a cada persona trabajadora 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 21 días a su aplicación, la empresa entregará a los representantes legales de las personas trabajadoras los horarios trimestrales, y a las personas trabajadoras, con 14 días de antelación, excepto el primer trimestre del año, que lo hará coincidir en fechas, tanto para las personas trabajadoras como para los representantes legales de las mismas, con la fecha de entrega de la Planificación anual indicada en el párrafo anterior.

Artículo 9. Períodos de Presencia Obligatoria.

Se establece la posibilidad de determinar períodos de presencia obligatoria adicional, no necesariamente acumulados al horario fijado en el calendario, por un máximo de 6 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 períodos podrá ser acumulado para su disfrute en un día completo a fijar de mutuo acuerdo. En cualquier caso, estas jornadas especiales deberán preavisarse a las personas trabajadoras con al menos 7 días naturales de antelación no

pudiendo realizarse en sábados o domingos.

Quedan excluidas de la obligación de acudir a estos llamamientos aquellas personas trabajadoras a las que le coincida con un día en el que no tengan obligación de acudir a trabajar por descanso semanal, compensación por festivo trabajado, vacaciones o permiso retribuido justificado.

Artículo 10. Distribución de la jornada

La jornada laboral de las personas trabajadoras de Leroy Merlin España, con carácter general, será de lunes a domingo, regulándose las siguientes excepciones:

1. Asesor/a Profesional.
2. Vendedor/a Proyecto.
3. Coordinador/a Proyecto Cliente.
4. Personal de oficinas (en el CSD y Administración en tiendas), salvo aquellas exclusiones motivadas por razón de la especificidad en el servicio.

Los días 24 y 31 de diciembre en todos los centros de trabajo se cerrará la tienda a los clientes a las 15.00 horas, excepto en aquellos centros que no sea posible por dar cumplimiento a los compromisos legales con el Parque Comercial o similar, informándose en estos casos al Comité de Empresa y Comité Intercentros. La empresa garantizará que el 100% de las personas trabajadoras libran al menos uno de estos dos días.

El día 5 de enero se cerrarán las tiendas a los clientes a las 15 horas, excepto en aquellos centros en que no sea posible por dar cumplimiento a los compromisos legales con el Parque Comercial o similar, informándose en estos casos al Comité de Empresa y Comité Intercentros.

Artículo 11. Tipo de jornada

1. Jornada continuada.

Trabajarán en jornada continua las personas trabajadoras que estén en servicios de atención al público y/o de sección comercial o logística, correspondientes a los grupos profesionales de Personal Base, Profesionales o Coordinadores, a las que además se les garantizará la realización de la jornada de forma continuada todos los días de la semana, salvo las sesiones de formación presenciales de duración superior a 5 horas diarias que podrán desarrollarse en jornada partida, así como la prestación de servicios en los domingos de apertura comercial autorizada, cuando el horario de apertura del centro esté fijado entre las 11:00 y las 20:00 horas

Las personas trabajadoras a tiempo completo de los grupos profesionales de Personal Base o Profesionales, prestarán sus servicios en el mismo turno (mañana o tarde) durante toda la semana, de lunes a domingo. Para este colectivo 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.

2. Jornada partida.

Trabajarán en jornada partida:

- Las personas que trabajen hasta tres días a la semana de manera regular o en promedio anual, todos o alguno de los días.

- Las personas que trabajen hasta cuatro días a la semana de manera regular o en promedio anual, todos o alguno de los días, con los descansos que determine la normativa de aplicación.
- Las personas trabajadoras adscritas al grupo profesional de Profesionales que desempeñan la misión de vendedores/as Proyecto en secciones comerciales estratégicas, por las características de su misión, con dedicación plena a la venta, ajustando su trabajo a un horario adaptado a las franjas con una mayor afluencia de clientes, con el objetivo de ayudar a mejorar la situación y resultados de las tiendas, con una venta asistida.

El número de Vendedores/as Proyecto por tienda no tendrá límite máximo, si bien deberá ser un número ajustado a la cifra de venta proyecto y que garantice el mantenimiento de los vendedores especialistas de las secciones comerciales.

El vendedor/a proyecto tendrá horario partido, con prestación de servicios de lunes a sábado, cuya hora de entrada estará fijada entre las 9:00 y las 11:00 horas y de salida no anterior a las 20:00, con una distribución mínima de 3 horas en cada franja. Dentro de esa franja horaria podrá elegir un horario que le permita entrar a las 10 horas y salir a las 20 horas, ya que esa es la franja horaria obligatoria a cubrir.

- Los/as asesores/as profesionales, adscritos al grupo profesional de Profesionales, dirigidos a desarrollar la venta a clientes profesionales.

El asesor/a profesional tendrá horario partido, con prestación de servicios de lunes a sábado, bien de lunes a viernes de 7:30 a 18:00 horas, o bien de lunes a viernes de 9:00 a 19:30 horas y los sábados de 9:00 a 14:00 horas, sin que superen más de 6 horas en continuo.

- Los coordinadores/as proyectos cliente, adscritos al grupo profesional de Profesionales, orientados a la organización de todas las reformas e instalaciones de los clientes, garantizando en tiempo y forma, la correcta ejecución, de los trabajos de los profesionales de servicio que realizan las reformas y/o instalaciones, así como la dotación por los sectores de los materiales necesarios para la ejecución de las mismas. Máximo 4 por centro de trabajo.

El coordinador/a proyectos cliente tendrá horario partido, con prestación de servicios de lunes a sábado, y franja obligatoria a garantizar de 10:00 a 20:00 horas, disponiendo de flexibilidad en el inicio y término de la jornada tan sólo asociado a dar cobertura o visita a las necesidades de un cliente.

- Personal de oficinas (en CSD y de Administración en tiendas).

El personal de oficinas (en el CSD y de Administración en 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 artículo 14.2.

- Vendedores de Soluciones del Hogar, que podrá prestar servicio en turnos rotativos o con jornada de trabajo de 5 días a la semana en horario partido.

Artículo 12. Desconexión Digital

La Dirección de Leroy Merlín y la Representación Legal de las personas trabajadoras, se comprometen a promover y llevar a cabo los principios recogidos en este artículo, los cuales resultarán de aplicación para toda la plantilla de la empresa, si bien, la implantación de los mismos deberá adaptarse a las necesidades de las diferentes áreas de la misma, sin que repercutan de manera negativa en la productividad, ni en los resultados económicos de la empresa, sino todo lo contrario, y todo ello desde el obligado respeto a la conciliación de la vida personal y familiar.

Por ello, las partes firmantes del presente Acuerdo manifiestan el compromiso de analizar los cambios que están generando estos avances tecnológicos y valorar la definición de medidas tendentes al derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral.

- a) Los principios que deben regir la desconexión digital son los siguientes:
1. Garantizar el cumplimiento de la jornada laboral anual pactada de conformidad con lo establecido en el Convenio en vigor y en los diferentes acuerdos sobre jornada suscritos entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.
 2. Promover por parte de la Dirección de Leroy Merlín, una gestión efectiva de las tecnologías de la información y de la comunicación al servicio de la competitividad de empresa, basada en el respeto a la vida privada de las personas trabajadoras.
 3. Continuar promoviendo la autonomía y responsabilidad de las personas trabajadoras, que sirvan para fomentar el cumplimiento de los objetivos señalados.
 4. Establecer una ordenación racional del tiempo de trabajo, así como del uso de las tecnologías y herramientas de comunicación (teléfono, Gmail, comunidades ARE, redes sociales,...) y planificación del trabajo.
 5. La Dirección de Leroy Merlin promoverá acciones de sensibilización / formación dirigidas a mandos y trabajadores/as a fin de informar sobre los riesgos, desafíos y buenas prácticas relacionados con el uso de las herramientas digitales.
- b) Para el cumplimiento de estos principios, la Dirección de Leroy Merlín:
1. Reconoce el derecho de todas las personas trabajadoras de la empresa, incluido el personal directivo, a no responder emails, llamadas y/o mensajes profesionales fuera de su jornada laboral, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias o vacaciones. Para ello, cada persona trabajadora independientemente de su categoría profesional o nivel jerárquico, podrá desconectarse de la red cuando no esté en jornada laboral.
Reconoce el derecho de todas las personas trabajadoras de la empresa, incluido personal directivo, a no conectarse a las redes sociales utilizadas por la empresa como canales de comunicación interna fuera de su jornada laboral, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias o vacaciones. Para ello, cada trabajador/a, independientemente de su categoría profesional o nivel jerárquico, podrá desconectarse de las redes sociales cuando no esté en su jornada laboral.
 2. Las redes sociales, excepto aquellas designadas por la Dirección de Leroy Merlin, no son una herramienta de comunicación interna reconocida por la empresa y no se utilizará en ningún caso para las comunicaciones oficiales de la organización, ni por los responsables, ni por sus equipos.
Para el acceso a las redes sociales designadas por la empresa, como la actual Workplace u otra que la sustituya o complemente como canales de comunicación interna, la empresa habilitará los medios necesarios para el acceso a éstas en la jornada laboral. En ningún caso, será una obligación para la persona trabajadora la creación de perfiles particulares en dichas redes, el acceso a estas redes sociales desde los dispositivos personales de la persona trabajadora y el acceso fuera de la jornada de trabajo. En todo caso, cada persona trabajadora, independientemente de su categoría profesional o nivel jerárquico, podrá

- desconectarse de las redes sociales cuando no esté en su jornada laboral.
3. Las aplicaciones de mensajería instantánea, excepto Hangouts o cualquiera otra que a futuro sea corporativa e interna, no son una herramienta de comunicación interna reconocida por la empresa y no se utilizará en ningún caso para las comunicaciones oficiales de la organización, ni por los responsables, ni por sus equipos. En todo caso, estas herramientas, serán utilizadas sólo durante la jornada laboral y en dispositivos corporativos.
 4. Se implementará por la empresa las medidas de sensibilización sobre las que se ampara el derecho a la desconexión digital. Para lo cual se informará y/o formará a las personas trabajadoras sobre la necesaria protección de este derecho, teniendo en cuenta las circunstancias, tanto laborales como personales de todas las personas trabajadoras, y para ello se pondrá a disposición de las mismas, toda la información y/o formación que precisen para la comprensión y posterior aplicación de las mencionadas medidas protectoras del derecho a la desconexión digital.
 5. Corresponde a quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo y/o superiores jerárquicos de las personas trabajadoras, fomentar y educar mediante la práctica responsable de las tecnologías y con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital.

Artículo 13. 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 la verificación y control que 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 horario 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.

Se entregará, a trimestre natural vencido, a la representación legal de los trabajadores, la relación nominal de las horas de exceso.

Artículo 14. 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 (grupos profesionales de Personal Base y Profesionales ambos a tiempo completo), se aplicará lo dispuesto en el artículo 19.2 del Real Decreto de Jornadas Especiales de Trabajo, referido al trabajo a turnos, de manera que cuando la persona trabajadora cambie de turno de trabajo del turno de tarde al turno de mañana, al no poder 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 9 horas entre jornadas, compensándose la diferencia hasta

las 12 horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes.

Si la persona trabajadora presta sus servicios el domingo en turno de tarde y al día siguiente, lunes, se debe incorporar a trabajar en turno de mañana, su descanso mínimo será de 10 horas entre jornadas, salvo si la persona trabajadora está asignada a la Sección de Materiales de construcción, en cuyo caso será de 9 horas.

2. Descanso intra-jornada.

2.1. 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, 15 minutos y máximo de 30 minutos, siempre ininterrumpidos que no tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

En jornadas continuadas de trabajo superiores a 4 horas e iguales o inferiores a 6 horas continuadas, este descanso podrá ser de hasta 15 minutos ininterrumpidos como máximo y tampoco tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

2.2. Jornadas partidas. - Con carácter general, salvo pacto entre las partes, el descanso mínimo intra-jornadas en jornadas partidas será al menos de 2 horas, y en todo caso como máximo de 3 horas, no considerándose tiempo de trabajo efectivo y no pudiéndose desarrollar más de 6 horas de manera continuada sin el referido descanso.

El descanso intra-jornada de los trabajadores/as de oficina (en CSD y de Administración en tiendas), y Visual Merchan, salvo aquellas exclusiones motivadas por razón de la especificidad en el servicio que se preste, será como mínimo de 1 hora y como máximo de 2 horas, y no será considerado tiempo de trabajo efectivo.

El descanso de los Vendedores/as Proyecto será de 1 a 3 horas con carácter general, salvo en verano que será de 2 horas mínimo.

En cualquier jornada partida, no se podrá desarrollar más de 6 horas de manera continuada sin el preceptivo descanso.

3. Descanso semanal

Cualquier persona trabajadora tendrá, en todas las semanas de prestación de servicios, al menos 1 día libre, considerándose como tal la mañana y la tarde del mismo día.

3.1. Jornadas partidas.

El descanso semanal será de dos días completos a la semana, no necesariamente unidos ni de disfrute rotativo/semanal. En aquellas tiendas donde se autorice la apertura comercial generalizada de los domingos y/o festivos totales del año natural, se procurará que los dos días de descanso semanal vayan unidos.

Para el personal de oficina (en CSD y de Administración en tienda) el descanso semanal comprenderá el sábado y el domingo.

3.2. Jornadas continuadas.

El descanso semanal se fijará con carácter general en domingo, salvo necesidad de servicio en dicho día. Se mejora el descanso establecido en el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, estableciéndose un descanso alterno de 1 día una semana y 2 días la siguiente, no necesariamente consecutivos, sin que en ningún caso el descanso entre jornada y el semanal se solapen.

El descanso se computará en periodos de 4 semanas, asegurando que siempre se trabajen 2 semanas de 6 días y 2 semanas de 5 días, manteniendo el mismo sistema de descanso a lo largo del año, tratando que los descansos sean equitativos tanto en las semanas de mañana como en las de tarde. Este sistema permite fijar el descanso de alguna de las siguientes formas, que deberá mantenerse a lo largo del año natural:

6-5-6-5
5-6-5-6
6-6-5-5
5-5-6-6
5-6-6-5
6-5-5-6

Por cada 6 domingos y/o festivos trabajados, el día de descanso semanal será fijado en un sábado, y no será posible su compensación.

3.3. Fines de semana

Las personas trabajadoras, con carácter anual, dispondrán, como mínimo, de los siguientes fines de semana libres, entendiéndose por fin de semana el sábado unido al domingo:

3.3.1. Jornada partida:

- Personas trabajadoras de 4 días de promedio: 5 fines de semana al año.
- Vendedores/as Proyecto: 22 fines de semana al año, de los que 2 como mínimo se disfrutarán al mes excepto meses con períodos vacacionales.
- Asesores/as Profesionales: 33 fines de semana al año, de los que 3 como mínimo se disfrutarán al mes excepto meses con períodos vacacionales.
- Coordinador/a Proyecto Cliente: 33 fines de semana al año, de los que 3 como mínimo se disfrutarán al mes excepto meses con períodos vacacionales.

3.3.2. Jornada continua:

- Personas trabajadoras que presten sus servicios en jornada continua 4 ó 5 días a la semana: 5 fines de semana.
- Personas trabajadoras que presten sus servicios más de 5 días a la semana en jornada continua: 8 fines de semana en 2025 y 9 en 2026.
- Para las personas trabajadoras que presten servicios 6 días a la semana en jornada continua en zonas de apertura generalizada disfrutarán a partir de 2024 de un descanso de sábado y domingo adicional a los arriba indicados, alcanzando la cifra de 10 en 2026 conforme al Convenio Colectivo de Grandes Almacenes.

A 3 de los fines de semana reseñados se les unirá el viernes libre, quedando conformados por viernes, sábado y domingo. La fijación de estos 3 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 libres, fines de semana libres, etc., se consideran en cómputo anual, resultando su número y aplicación proporcional a la fecha de incorporación y prestación de servicios de la persona trabajadora en la Empresa a lo largo del año natural y a la fecha de la efectiva implantación de la medida, utilizando criterios de equidad en el reparto de estos fines de semana a lo largo del año, salvo las exclusiones de los fines de semana de calidad.

Artículo 15. Festivos.

Se disfrutarán, o si se trabajan, se recuperarán, todos los festivos establecidos en el calendario oficial ya sean de carácter nacional, autonómico o local.

El colectivo de Vendedores/as Proyecto no trabajará los festivos nacionales, prestando servicios solo los festivos locales.

Artículo 16. Trabajo en domingos y festivos

Las personas trabajadoras con más de tres días de promedio anual de trabajo a la semana no tendrán obligación de trabajar en domingos o festivos, en centros o establecimientos abiertos al público más allá de 22 domingos y festivos en zonas de apertura generalizada.

En casos de apertura al público no generalizada en domingos y festivos se aplicará la siguiente regulación:

- Hasta quince (inclusive) días de actividad en domingos y festivos al año de apertura al público, estas personas trabajadoras no tendrán obligación de trabajar más que el 50% de los domingos y festivos que en el año la empresa decida abrir al público el centro o establecimiento en cuestión.
- De dieciséis a veinticinco aperturas al año, el porcentaje será del 40% de domingos y/o festivos a trabajar.
- Por encima de 25 días de aperturas al año, el porcentaje será del 30% con un mínimo de 10 domingos y/o festivos a trabajar.

A efectos del cálculo del número de domingos y festivos con obligación a prestar servicios en todo caso la fracción resultante se elevará al entero.

Para tiendas donde se autorice la apertura comercial generalizada de los domingos y/o festivos totales del año natural, además tendrán las siguientes condiciones:

- Horario de apertura comercial en domingo de 10.00 a 22.00 horas.
- No se podrán establecer turnos de trabajo en más de 3 domingos consecutivos.
- El sábado libre que se genera para las personas trabajadoras (en continuo), por trabajar 6 domingos y/o festivos, se fijará unido a un domingo libre.
- Las personas trabajadoras que prestan sus servicios más de 5 días a la semana de promedio, 2 de sus fines de semana (en ningún caso en los de calidad), se fijarán de mutuo acuerdo entre el manager y la persona trabajadora.

En cualquier caso, los límites establecidos en la regulación del Convenio Colectivo podrán ser superados siempre que la persona trabajadora manifieste su voluntad de hacerlo mediante comunicación escrita a su manager, con indicación del número que quiere realizar de más y el plazo de duración.

Artículo 17. Trabajo en domingos y festivos en tiendas con horario de apertura al público reducido.

En los centros de trabajo en los que se fije un horario de apertura comercial en domingos de 11:00 a 20:00, las personas trabajadoras podrán prestar servicios, en esos domingos, en horario ampliado, de 11:00 a 20:00, con 1 hora de descanso intrajornada que no se considera tiempo de trabajo.

En este caso se aplicará la siguiente regulación:

- Hasta quince (inclusive) días de actividad en domingos y festivos al año, estas personas trabajadoras no tendrán obligación de trabajar más que el 44% de los domingos y festivos que en el año la empresa decida abrir al público el centro.
- De dieciséis a veinticinco aperturas al año, el porcentaje será del 30% de domingos y/o festivos a trabajar.
- Por encima de 25 días de aperturas al año, el porcentaje será del 21% con un mínimo de 8 domingos y/o festivos a trabajar.

En todos los casos el redondeo será matemático.

En las tiendas de apertura comercial generalizada, un máximo de 16 domingos y/o festivos.

Del límite máximo anual que resulte para cada tienda, el número de domingos de trabajo no podrá superar en ningún caso el 65%, con redondeo matemático, y salvo voluntad de la persona trabajadora.

Artículo 18. Balances e inventarios.

Los balances e inventarios solo se podrán realizar de lunes a viernes dentro o fuera de la jornada de apertura comercial de la tienda, en ningún caso en sábado, domingo y/o festivo de no apertura comercial.

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 9 horas ordinarias al día y el descanso mínimo de 12 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.

Las horas adicionales correspondientes a la realización de inventarios podrán igualmente ser compensadas con descansos equivalentes (incluidos los recargos establecidos) a opción de la persona trabajadora.

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

Artículo 19. Operaciones Comerciales de Descuento.

En los días de Operaciones Comerciales de descuento a clientes la empresa solicitará la adscripción

voluntaria a las personas trabajadoras, para variar los horarios inicialmente planificados.

Solo en el caso de que no haya suficientes recursos adecuados, la empresa podrá variar, con una semana como mínimo de anticipación, el horario de trabajo a las personas trabajadoras como máximo 6 veces al año, no pudiendo realizarse más de 9 horas de trabajo ordinario. Quedan excluidos de esta obligación aquellas personas trabajadoras 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, vacaciones, permiso retribuido justificado o tengan reducción de jornada con concreción horaria.

El tiempo que se realice de más, respecto del inicialmente planificado, tendrán el tratamiento de excesos de jornada conforme a lo pactado en el presente Acuerdo. En caso de que se llegue a realizar un descanso intra- jornada igual o mayor a una hora (que no computa como tiempo de trabajo efectivo), se compensará con un día de permiso retribuido, se haga o no tiempo de más, en una fecha a determinar de mutuo acuerdo entre el manager y la persona trabajadora. En estos casos, durante el descanso intra-jornada, la empresa facilitará a la persona trabajadora recursos para el avituallamiento.

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, vacaciones o permiso retribuido justificado.

SECCIÓN 2: Vacaciones anuales y licencias

Artículo 20. Vacaciones anuales.

20.1 Distribución.

Las personas trabajadoras disfrutarán anualmente de 31 días naturales de vacaciones, o su parte proporcional, disfrutándose al menos 21 días ininterrumpidos entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, salvo que la persona trabajadora 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 período 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 36 del Convenio de Grandes Almacenes. En caso de que cumplan el requisito previsto en dicho artículo, se fijarán 17 días continuados de vacaciones en el período estival y 14 días en invierno.

20.2 Bolsa vacacional.

Las personas trabajadoras de los centros que, en los términos expuestos en el párrafo anterior, sólo hayan disfrutado de manera efectiva de un máximo de 17 días de vacaciones en el período estival, percibirán en el mes de disfrute de esas vacaciones de un pago único de 85,68 euros brutos.

En caso de disfrutarse menos de 17 días en período estival, si es a petición de la empresa, por mutuo acuerdo de las partes, además se cobrará a razón de 21,42 euros por día de exclusión. Si estas vacaciones de período estival se disfrutan entre 2 meses, el pago de la bolsa será en el último mes de disfrute. Este importe no se 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.

20.3 Criterio de fijación.

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 Delegado/s de Personal.

En cualquier caso, el domingo anterior al inicio de las vacaciones será de no prestación de servicios, para todos los colectivos.

La empresa, fuera de los períodos 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, las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras se podrá prever el disfrute de parte o la totalidad de los 21 días o los 17 días de vacaciones, fuera del período 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 aquellas personas trabajadoras 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 período estival.

La persona trabajadora podrá solicitar el disfrute acumulado de todo o parte de sus períodos vacacionales de manera ininterrumpida, cuya concesión por la empresa dependerá de las posibilidades organizativas, y no dará derecho a pago de bolsa vacacional.

Artículo 21. Licencias Retribuidas.

Se aplicará la regulación fijada en el Convenio de Grandes Almacenes.

Para la licencia retribuida regulada en los apartados C y D del artículo 37 del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, si el hecho causante que la genera acontece una vez finalizada la jornada laboral de la persona trabajadora, ese día no computará a efectos de permiso retribuido, comenzando su cómputo al día natural siguiente. Esta regulación sólo será de aplicación si el hecho causante acontece en personas vinculadas a la persona trabajadora en el primer grado de consanguinidad, incluido el cónyuge (casado o pareja de hecho inscrita en los términos del Convenio Colectivo).

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un día natural permiso retribuido en el caso de intervención quirúrgica ambulatoria sin hospitalización, que no precise reposo domiciliario, solo aplicable en caso de familiares de primer grado de consanguinidad, incluido el cónyuge (casado o pareja de hecho inscrita en los términos del Convenio Colectivo).

Se reconoce el carácter retribuido de la licencia regulada en el artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la persona trabajadora tenga que ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor, por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. El permiso tendrá una duración máxima de 4 días al año.

Artículo 22. Licencias no Retribuidas.

Las personas trabajadoras podrán disfrutar de una licencia no retribuida, de 1 día, para el acompañamiento a familiares de primer grado y/o pareja de hecho a pruebas de carácter médico que necesiten sedación.

Artículo 23. Reposo.

Cuando la persona trabajadora se encuentre de reposo domiciliario por prescripción facultativa, se procederá de la siguiente forma:

1. Primer reposo. La persona trabajadora puede elegir alguna de las siguientes opciones:
 - a. Recuperar las horas no trabajadas, acordando con su manager la forma de recuperarlas.
 - b. Compensar las horas no trabajadas con los excesos que hasta ese momento pueda tener acumulados.
 - c. Descontar de su nómina las horas.
2. Segundo y sucesivos reposos. Se tratarán como permisos no retribuidos sin posibilidad de recuperar las horas.

CAPITULO V: Disposiciones Varias

Artículo 24. Incapacidad Temporal

Durante 1 año, desde la entrada en vigor del presente acuerdo, el tratamiento del complemento por IT será el establecido en el artículo 50 del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes. Finalizado el citado plazo, y en función de los datos de absentismo, las partes firmantes analizarán la conveniencia de mantener el sistema o retornar al tratamiento regulado en el anterior acuerdo de empresa.

La coincidencia de período vacacional con una incapacidad temporal, tanto si sucede antes de iniciarse el período de vacaciones planificado como si tienen lugar durante el disfrute de las mismas, otorgará derecho a la persona trabajadora a solicitar su disfrute, pudiendo disfrutarlas una vez finalice su incapacidad en los términos establecidos en la legislación vigente.

Artículo 25. Derechos sociales.

La Empresa se obliga a concertar un Seguro de Vida e Incapacidad Permanente y Absoluta para todo trabajo y Gran Invalidez, para todas las personas trabajadoras por un importe de 24.000 euros por trabajador/a, ampliable en 6.000 euros por cónyuge y 6.000 por cada hijo/a.

A los efectos de determinar el importe del seguro de vida se considerarán los datos familiares expresamente comunicados por la persona trabajadora a la empresa, sin que en el supuesto de no haberse efectuado la correspondiente comunicación pueda derivarse responsabilidad alguna para la empresa.

Todas las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora, beneficiándose de las especiales condiciones de la póliza colectiva.

Todas las personas trabajadoras 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.

En relación con la jubilación y la jubilación parcial, la empresa realizará una prospección de todas las opciones de jubilación, entre ellas la jubilación parcial que conlleva una sustitución con contrato de relevo, y dará traslado a la comisión de seguimiento del presente acuerdo, para su conocimiento.

Artículo 26. 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.

DISPOSICIÓN ADICIONAL: VENTA A DISTANCIA

Primero. - ÁMBITO PERSONAL Y TEMPORAL

El presente Acuerdo tendrá vigencia indefinida y será aplicable desde el día 1 de octubre de 2020, solo a las personas trabajadoras a los que la Empresa les realice una oferta de un puesto en el equipo de Venta a Distancia y que voluntariamente se adhieran a la prestación de servicios en Venta a Distancia (en adelante, VAD) a través de la firma del documento de adhesión.

Antes de seleccionar a personas que no sean trabajadoras de Leroy Merlin se publicarán las vacantes en VAD que haya a nivel interno y se valorarán a los candidatos que se postulen en el proceso de selección, resultado prioritarios frente a una contratación externa, a igualdad de condiciones competenciales y curriculares. Las vacantes ofertadas explicitarán las condiciones de jornada, horario, etc., con el objetivo de que quien se postula al puesto valore si cumple y le interesan las condiciones de ejercicio del puesto.

Segundo. - LUGAR DE TRABAJO HABITUAL

Sin perjuicio de que la prestación laboral se desarrolle a distancia, la persona trabajadora seguirá adscrita al centro de trabajo o Tienda en la que se encontraba adscrito en el momento inmediatamente anterior a incorporarse al servicio VAD a los efectos recogidos en el artículo 13 del Estatuto de los trabajadores. En caso de ser nuevas contrataciones directamente al proyecto VAD su adscripción será a la tienda más cercana a su domicilio.

El lugar de trabajo durante la prestación del servicio VAD será el domicilio conocido y comunicado por la persona trabajadora a la empresa, y que conste actualmente en el sistema informático. Se circunscribe dicho lugar al domicilio del empleado, no siendo posible desarrollar las tareas que le son propias en otros espacios (segundas residencias, espacios de trabajo compartido, bibliotecas, etc.) sin consentimiento expreso de Leroy Merlin. La persona trabajadora, en caso de variación de su domicilio, deberá comunicar el nuevo domicilio a través del portal del empleado, así como a su manager, llevándose a cabo el proceso de evaluación de riesgo que corresponde de nuevo en los mismos términos previstos en el presente documento.

La persona trabajadora podrá ser requerida ocasionalmente para que acuda al citado centro de trabajo o Tienda por cualquier cuestión relacionada con la empresa (reuniones de prima de progreso, de tasa de participación en beneficios, ...) o con el desempeño de su puesto de trabajo que requiriera su presencia física (formaciones, reuniones puntuales, precolecciones, sinergias, foros, etc) en

ningún caso dichas asistencias podrán ser para sustituciones de personal de tienda. Estas actividades deberán ser comunicadas con una antelación razonable (72 horas como mínimo) para permitirle a la persona trabajadora una adecuada organización personal. Estas asistencias serán computadas como tiempo efectivo de trabajo.

Tercero. - JORNADA LABORAL

3.1 Distribución

La distribución de la jornada se efectuará a nivel empresa con carácter general manteniéndose las disposiciones que al respecto se establezcan en el Convenio Colectivo de aplicación, y aquellas que de manera concreta se fijen para el desarrollo adecuado del servicio VAD.

En todo caso, aquella persona trabajadora que voluntariamente se adscriba al servicio VAD acepta que le serán de aplicación las condiciones de jornada y horario previstas para el servicio VAD desde su inclusión en el mismo, no siendo de aplicación la distribución de la jornada y horario que mantuviera en la Tienda donde físicamente prestara servicios, a la que retornarán (jornada-horario-tienda), en caso de vuelta a la tienda.

3.2 Horarios y descansos

La franja de trabajo del servicio de VAD será entre las 8.00 horas y las 21.00 horas, dentro de las cuales se desarrollarán los horarios de trabajo que se fijarán acorde a las demandas que del servicio se deriven, pudiendo existir variaciones a futuro si los datos de comportamiento del negocio indiquen que es necesario, para lo cual la Empresa informará al Comité Intercentros y a las personas trabajadoras. No puede haber más de 10 horas entre el inicio y el fin del horario de trabajo.

La prestación de servicios en VAD se podrá desarrollar tanto a jornada partida como a jornada continua.

Las personas trabajadoras a tiempo completo o tiempo parcial con una jornada superior al 75% de la jornada máxima, que presenten servicios en jornada partida lo harán durante 5 días a la semana con dos días de descanso semanal no necesariamente unidos de Lunes a Domingo con los siguientes patrones horarios de rotación semanal:

- Patrón 1: 8.00 a 13.00 horas y de 15.00 a 18.00 horas
- Patrón 2: 10.00 a 14.00 horas y de 16.00 a 20.00 horas
- Patrón 3: 9.00 a 14.00 horas y de 16.00 a 19.00 horas

Las personas trabajadoras a tiempo completo o tiempo parcial con una jornada superior al 75% de la jornada máxima que presenten servicios en jornada continua lo harán durante 6 días a la semana de Lunes a Domingo con rotación en turno de mañana y tarde con los siguientes patrones horarios:

- Patrón 4: 8.00 a 15.00 horas en turno de mañana. De 14.00 a 21.00 horas en turno de tarde

Las personas trabajadoras que presten servicios a tiempo parcial con una jornada menor o igual al 75% lo harán en jornada continua durante 5 días a la semana con dos días de descanso semanal no necesariamente unidos de Lunes a Domingo, con los siguientes patrones horarios en rotación de turno de mañana y tarde:

- Turno de mañana de 8.00 a 14.00 horas
- Turno de tarde de 15.00 a 21.00 horas

Las personas trabajadoras que desempeñen la función de Coordinador/a de VAD prestarán sus servicios en jornada continua de 8.00 a 15.00 horas en turno de mañana y de 14.00 a 21.00 horas en turno de tarde, salvo pacto en contrario.

Dentro de la jornada partida, cada franja horaria resultante deberá suponer una jornada mínima ininterrumpida de, al menos, tres (3) horas y máxima de cinco (5) horas

El descanso correspondiente a la jornada partida entre franjas será el establecido en el Acuerdo de Empresa de 23 de marzo de 2018 para la jornada partida, o aquellos establecidos en caso de acuerdos posteriores

Los descansos intrajornadas de mediodía serán en las siguientes franjas horarias:

- 13-15
- 14-16

El descanso semanal será de dos días a la semana no necesariamente consecutivos. Se disfrutará en cómputo anual cuando la persona trabajadora esté activa y no suspendida por ninguna razón, de 22 fines de semana libres (sábado y domingo) al año en disfrute alterno, un fin de semana libre y el siguiente no. Los fines de semana libres computarán como descanso semanal. Los 22 fines de semana libre no aplican a las personas trabajadoras a tiempo parcial de 3 días de promedio semanal en cómputo anual. En todo caso, el citado número se aplicará proporcionalmente en función del momento del año natural en que se incorpore la persona trabajadora a la VAD.

El descanso semanal para las personas trabajadoras a tiempo completo y las personas trabajadoras a tiempo parcial con una jornada superior al 75% de la jornada máxima anual que presente servicios en jornada continua será de día y medio de descanso. Se disfrutará de 6 fines de semana libres y 5 sábados libres como descanso semanal por acumulación de dos medios días.

Domingos y/o festivos: la persona trabajadora prestará su servicio el número máximo de domingos y/o festivos que tenga en función de la tienda en la que está adscrito.

La Empresa trasladará a la Comisión de Seguimiento, datos de venta segmentados por días, con el fin de compartir el análisis y conclusiones que de los mismos haga la Empresa a efectos de evaluar la posible disminución del número de domingos y/o festivos a trabajar.

Por trabajar un domingo o festivo, las personas trabajadoras, tendrán:

- Si se trabaja un domingo, el día libre se fijará en la semana en la que se haya trabajado el domingo. Si es un festivo, se podrá fijar la libranza a lo largo del año natural.
- El trabajo en domingo y/o festivo se retribuirá conforme establece el Acuerdo de Empresa de Leroy Merlin España, que actualmente es de un 60% adicional.

Aquellos que presten sus servicios hasta tres días de promedio semanal en cómputo anual mantendrán las mismas condiciones laborales del acuerdo del 23 marzo de 2018 que le eran de aplicación.

Descanso anual: se estará a la regulación del Acuerdo de Empresa y Convenio Colectivo. La cifra de venta a analizar anualmente será la que se derive de la venta del centro de trabajo al que está adscrito.

3.3 Registro jornada

La persona trabajadora registrará su jornada laboral a través de los sistemas tecnológicos establecidos por la empresa para esta actividad: ordenador de empresa en el sistema habilitado al efecto o cualquier otro dispositivo que designe la empresa y en la sistemática acordado por la empresa con la representación legal de los trabajadores, y que en la actualidad es a través de la aplicación de Kronos.

La entrega de los horarios será conforme a la regulación del acuerdo de empresa.

Cuarto. - ESTRUCTURA SALARIAL

Se mantendrá en su integridad la retribución bruta anual fija que viniera percibiendo la persona trabajadora con anterioridad a su adhesión al servicio VAD; a excepción en su caso de aquella que obedezca a complementos de puesto de trabajo que por razón del nuevo puesto dejara de ocupar o desarrollar como son el complemento de puesto de asesor pro, proyecto y coordinador proyecto cliente, así como pluses que obedezca a desplazamientos que en VAD no se llevarán a cabo toda vez que la prestación de servicios se hace en el domicilio de la persona trabajadora como el plus transporte. Los complementos de homogeneización derivados de procesos de negociación anteriores se mantendrán en su totalidad así como el importe del complemento personal.

Quinto.- FUNCIONES DE LA PERSONA TRABAJADORA DE VENTA A DISTANCIA

La persona trabajadora y la RLPT tendrá disponible en el portal del empleado las fichas de los puesto de trabajo, donde se contempla la descripción de cada puesto de trabajo y una relación numerus apertus de sus funciones. La RLPT, a través del Comité Intercentros será informada de la evolución en la misión futura.

Adicionalmente a dicha ficha de puesto existirán objetivos periódicos de desempeño, objetivos de calidad de la atención al cliente, de generación de cifra de venta, que serán indicadores objetivos del rendimiento de los VAD. Estos objetivos serán comunicados por su manager, el cual hará la labor de animación, seguimiento, control y evaluación.

Sexta. - MEDIOS Y HERRAMIENTAS DE TRABAJO

La empresa facilitará a la persona trabajadora, el siguiente equipo/material para la prestación del trabajo: de trabajo compuesto por los siguientes elementos*:

- 1 Ordenador portátil
- 1 Monitor adecuado
- 1 Ratón inalámbrico ergonómico
- 1 Teclado inalámbrico ergonómico
- 1 Cascos telefónicos
- Silla ergonómica y adecuada al puesto

*Los equipos facilitados podrán ser sustituidos y/o renovados por criterios técnicos de la empresa

- Material de oficina necesario (bolígrafos, cuadernos, etc)
- Respecto al reposapiés, previa petición de los trabajadores, se entregará previa valoración de la idoneidad y necesidad ergonómica.

Las utilidades de los mismos son para uso exclusivamente profesional, no pudiendo utilizarse en ningún caso para fines particulares, tal y como está recogido en la Política de Uso Adecuado de Medios Tecnológicos (PUMET), que será de aplicación en todo aquello que afecta a la actividad de Venta a Distancia, además de lo recogido en el presente acuerdo.

La persona trabajadora tiene la obligación de cuidar y de hacer un buen uso de estos equipos y útiles, quedando prohibidas las actuaciones que puedan poner en riesgo la operatividad y funcionalidad de los mismos.

La persona trabajadora para prestar servicios en VAD deberá contar con una conexión de 300 Mbps y Upload, Latency y Jitter por debajo de 10, y su conexión debe ser través de clave de red (no Wifi).

Los candidatos en los procesos de selección antes de su incorporación a VAD deberán realizar un proceso de medición de estos criterios a través de <https://speed.cloudflare.com/> y aportar los resultado, para garantizar que cumplen con la conexión mínima establecida, en caso de no cumplir los mínimos establecidos no se podrán incorporar al servicio.

· Tratamiento de las incidencias de conexión

a) Problemas de conexión a internet, cobertura o de luz en el domicilio de la persona trabajadora. En tal caso se aplicará el siguiente protocolo de actuación:

La persona trabajadora debe informar al manager o permanente al momento de producirse dicha incidencia.

Acudir a la tienda, si la situación perdura más de una hora, para trabajar hasta que la conexión o luz se restablezca (funciones y horario de VAD). O bien, compensar las horas no trabajadas por esta causa.

b) Problemas de conexión con aplicaciones internas. La persona trabajadora deberá:

Informar al manager o permanente al momento de producirse la incidencia.

El manager verifica incidencia y reporta a ODIGO o equipo correspondiente, o a la persona trabajadora si es necesario que envíe ticket a Helpdesk.

En el momento en que se produjera la finalización del servicio en VAD, la persona trabajadora vendrá obligada a reintegrar los medio materiales puesto a disposición por parte de la empresa en buen estado de conservación. Para facilitar la devolución a la persona trabajadora y garantizar la recepción efectiva por VAD, se podrá a disposición de la persona trabajadora un servicio de mensajería que acuda a recoger el material a su domicilio, sin coste alguno para la persona trabajadora.

Será condición indispensable para la prestación de servicios en VAD la firma previa en concepto de conocimiento por parte de la persona trabajadora de la Política de Uso Adecuado de los Medios Tecnológicos (PUMET).

Séptimo. - COMPENSACIÓN DE GASTOS

Con los medios, equipos y herramientas puestas a disposición para el desarrollo del trabajo, se procede a dar cobertura de las necesidades que el desarrollo de la prestación profesional requiere, sin conllevar gasto alguno añadido por parte de la persona trabajadora de elementos de trabajo para el desempeño de la actividad objeto de presente acuerdo.

La empresa sufragará adicionalmente a la entrega del equipo/material de trabajo como compensación de gastos derivados de la prestación de servicios de venta a distancia, el importe de 35 € mensuales en concepto de liquidación de gasto en la nómina mensual de las personas trabajadoras, con la designación, para una actividad de 5 días de prestación a la semana y proporcional para menos días de actividad “compensación de gastos VAD”. Esta cantidad no se abonará cuando no se esté prestando servicios activamente en VAD (es decir no aplica en situaciones de IT, vacaciones, etc...). En meses de actividad parcial se hará un pago proporcional a los días de prestación efectiva de trabajo. La citada cantidad tendrá naturaleza no salarial con el tratamiento legal que corresponda, teniendo la misma por objeto únicamente compensar a las personas trabajadoras aquellos gastos que pudieran derivarse por su adscripción a la modalidad de venta a distancia, y consecuentemente de cesar en VAD, la persona trabajadora dejará de percibir el citado

importe (proporcional a la fecha de cese).

La compensación de gastos se dejará sin efectos ante cualquier regulación que tenga impacto directo o indirecto en el ámbito regulatorio del mismo, debiendo la RLT y la Dirección de la Empresa ajustar el mismo ante posibles regulaciones legales o determinadas por convenio colectivo o norma que le resulte vinculante.

Octavo. - REGIMEN DE PRESTACION DE SERVICIOS

La Empresa con carácter previo a la incorporación de la persona trabajadora en VAD garantizará la formación específica necesaria para el adecuado desempeño del puesto.

La persona trabajadora deberá estar disponible en los medios de comunicación habituales internos de la Empresa, así como con su superior jerárquico/ rrhh, para cualquier tipo de comunicación y contacto con la misma a lo largo de la jornada laboral pactada, siempre respetando la Política de Desconexión Digital.

Será obligatorio acudir a las reuniones, convocatorias o formaciones convocadas por la Dirección de la empresa o superior jerárquico, las cuales deberán ser notificadas a la persona trabajadora, con una antelación de 72 horas.

Con el objetivo de mantener al equipo integrado en las tiendas, además de facilitar el contacto y la relación interpersonal y minimizar los riesgos que pueden generar el teletrabajo (monotonía, aislamiento, etc.), se establece la posibilidad de que voluntariamente la persona trabajadora decida prestar servicios en su tienda de adscripción dos días al mes.

Igualmente, con el objetivo de mejorar la cohesión del equipo VAD se establecen sinergias presenciales por región con Asesores/as VAD, Asistente Servicio Cliente VAD y miembros del CD VAD de cada Región. Se realizarían en la tienda más cercana a todos los asistentes, siendo cualquier tienda de LME con independencia si tiene personas trabajadoras en VAD. Si hay personas trabajadoras que no puedan asistir por motivos de organización o desplazamiento, se podrá participar de forma on line, conectando a la sinergia vía meet.

Noveno.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La Empresa podrá obtener la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia mediante una autoevaluación, previéndose las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso, reflejándose en una planificación preventiva y verificando su cumplimiento de forma periódica. Si la obtención de dicha información exigiera la visita por parte de un responsable de prevención, RLT y autoridades competentes al domicilio del colaborador, se realizará mediante los cauces legalmente previstos, en todo caso siempre con el previo aviso y autorización de la persona trabajadora, siempre que la normativa legal vigente así lo establezca.

La Empresa impartirá formación específica y facilitará información acerca los riesgos y medidas preventivas de VAD, previo al desarrollo de la actividad.

Se implementarán los procesos habituales para garantizar la Vigilancia de la Salud a todos los colaboradores con funciones de VAD.

Se gestionarán los accidentes de trabajo de forma habitual, debiendo, la persona trabajadora informar a su manager o RHBP lo antes posible. Se diseñará un protocolo de actuación en caso de accidentes de trabajo

La Empresa facilitará la Evaluación de Riesgo en el COSS del día 22 de septiembre de 2020.

Décimo.- CONTROL, AUDITORIA Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

La Empresa, en base a su capacidad de dirección establecida en la Constitución Española y en el Estatuto de los Trabajadores podrá realizar registro de eventos de actividad (en adelante, el “log”) tiene por finalidad ayudar a determinar las acciones llevadas a cabo por los trabajadores. Los campos recogidos en este log son, de forma no limitativa, identificador del usuario, fecha y hora del acceso, direccionamiento de la máquina origen, acción llevada a cabo sobre el sistema, datos accedidos, datos modificados, etc.

La Compañía podrá realizar los análisis que estime oportunos a los efectos de evaluar el rendimiento y la productividad durante la prestación de servicios en VAD. Dicha evaluación será proporcional y adecuada a la jornada individual realizada.

El sistema informático de la Empresa dispone de programa de acceso remoto, el cual, servirá igualmente como herramienta de control del trabajo, respetándose siempre por parte de la Empresa las exigencias del derecho de inviolabilidad del domicilio e intimidad personal o familiar.

La utilización de los medios telemáticos y el control de la prestación laboral mediante dispositivos automáticos garantizará adecuadamente el derecho a la intimidad y a la protección de datos, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, de acuerdo con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados, así como cualquier otra legislación aplicable por el tipo de actividad y datos que se manejan.

Será de aplicación la Política de Uso de Medio Adecuado de Medios Telemáticos.

Undécimo. - DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

La prestación de servicios en VAD no representará menoscabo de los derechos de representación colectiva de la persona trabajadora, que continuará en las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones sindicales (por lo que el día de votación será considerado presencial), así como el acceso a las comunicaciones con los Representantes de los Trabajadores, en los mismos términos que están establecidos con carácter general para las personas trabajadoras que prestan servicios en los centros de la Empresa.

El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.4 del Estatuto de los trabajadores para la copia básica del contrato de trabajo: El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

Duodécimo. - CONFIDENCIALIDAD

Por la naturaleza del trabajo a desarrollar en VAD, así como prestarse el mismo en el domicilio de la persona trabajadora, pueden producirse situaciones en el ámbito personal que puedan poner en riesgo el deber de confidencialidad que la persona trabajadora debe guardar sobre la información a la que va a tener acceso por razón de su trabajo.

Este hecho ha de suponer que la persona trabajadora deba garantizar el extremo cuidado y respeto en la garantía de la confidencialidad prestada.

En consecuencia, la persona trabajadora tiene toda la responsabilidad de hacer buen uso de la información confidencial tanto de la Empresa como de terceros clientes pudiese realizarse por lo que se obliga a actuar con la máxima diligencia en el cuidado y custodia de dicha información.

En este sentido, la persona trabajadora tendrá la obligación de no divulgar, así como impedir que terceras personas físicas o jurídicas no autorizadas tomen conocimiento de cualesquiera de los procedimientos, métodos, información, datos comerciales y documentos técnicos, pertenecientes a la Empresa o de terceros clientes, relativos a la actividad de las mismas, o a sus órganos, que se encuentren en su poder o a los que hubiera tenido acceso a ellos por razón de la prestación de sus servicios, siempre que por su naturaleza se consideren estrictamente confidenciales.

La persona trabajadora se compromete a proteger debidamente toda información o datos confidenciales que pudieran albergar los medios facilitados por la Empresa (por ejemplo, software, etc.,). Dicha protección se hará a través de los programas informáticos que la Empresa pone a disposición del Trabajador para el desempeño de su trabajo.

Decimotercero. - SEGURIDAD DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO

Como quiera que la persona trabajadora se hace garante y custodio de los equipos proporcionados para su uso en el ámbito de su domicilio particular, pudieran producirse situaciones no deseadas ni controladas por la persona trabajadora en el acceso a los mismos por terceras personas.

En tal caso, y sin perjuicio de otros protocolos que pudieran ser establecidos por la empresa en el futuro, la persona trabajadora en caso de robo, hurto o extravío de los citados equipos proporcionados por la Empresa y siempre que sea posible por la naturaleza de la situación no deseada acaecida deberá en primer lugar contactar a la mayor brevedad posible una vez conocida la anterior situación por el empleado con el Centro de Atención al Usuario (CAU) por el medio más rápido (teléfono) para su debida notificación y, en su defecto, mediante correo electrónico a la dirección de tecnología, con el fin de que el CAU pueda iniciar todos los protocolos de seguridad de protección de la información mediante el borrado de datos o lo que fuere procedente.

Una vez realizado lo anterior y, una vez más, siempre que sea posible por la naturaleza de la situación acaecida deberá acudir a la mayor brevedad posible (antes de 24h), a una comisaría de Policía o cuartel de la Guardia Civil para interponer la correspondiente denuncia de los hechos producidos.

En dicha denuncia, además de los datos personales que le serán requeridos por las autoridades policiales, deberá identificarse como persona trabajadora de Leroy Merlin España, SLU.

En dicha denuncia, sin perjuicio de aquellos otros datos que puedan serles requeridos por las citadas autoridades, deberá procurar que en la misma quede constancia expresa de toda la información de los equipos y útiles desaparecidos propiedad de la empresa y, en concreto, la relativa a:

- Marca
- Modelo
- Número de serie
- IMEI (en caso de móvil)
- Tipo de información contenida en el dispositivo: datos personales, confidenciales...

Una vez interpuesta la denuncia, deberá informar a la dirección de tecnología a través de HelpDesk, incluyendo una copia de la denuncia, para iniciar el procedimiento de tratamiento de brechas de

seguridad de la información.

Será de aplicación la Política de Uso Adecuado de Medios Tecnológicos (PUMET)

Decimocuarto. - DURACIÓN DE LOS ACUERDOS INDIVIDUALES Y REVERSIBILIDAD

Los acuerdos individuales de adhesión de las personas trabajadores que se incorporen en 2020 tendrán una vigencia temporal de 6 meses con el fin de que las dos partes puedan adaptarse al nuevo modelo de trabajo. Todos los acuerdos posteriores tendrán una vigencia de un año. En caso de una de las dos partes no acepte la renovación anual, el trabajador volverá a su tienda de origen en las condiciones de trabajo que venía teniendo con anterioridad a su incorporación en VAD.

La decisión de trabajar en VAD será reversible para la persona trabajadora y para la empresa, con un preaviso de 15 días que podrá ejercerse por cualquiera de las partes notificando su decisión de manera fehaciente, lo que conllevará que la persona trabajadora volverá a desempeñar su puesto anterior con las mismas condiciones en las que ejercía su anterior puesto o cualquier otro puesto dentro de su grupo profesional respetando la normativa laboral. El motivo del plazo de preaviso es posibilitar al trabajador prepararse para el retorno a tienda y a la empresa tener plazo para reemplazarla y tenerla operativa para poder realizar el puesto (equipo de trabajo, etc...).

En todo caso, la persona trabajadora que cese en VAD retornará a las condiciones de jornada y horario que tuviera en la tienda donde físicamente prestará servicios.

Decimoquinto. - PERÍODO DE PRUEBA DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN VAD.

A los efectos de determinar la idoneidad y adaptación de la persona trabajadora en VAD, se establece un período de 3 meses desde el inicio del ejercicio del puesto de VAD durante el cual se probará, la adecuación y desarrollo de la persona trabajadora a esta prestación de servicios.

Dentro del citado período, las dos partes podrán notificar el retorno a la prestación de servicios en tienda si la adaptación a la venta a distancia no es la requerida.

Para nuevas contrataciones externas será el fijado por la legislación aplicable con los efectos que de la misma se deriven.

Decimosexto. - MODELO GENERAL DE ADSCRIPCIÓN A VAD.

La Empresa facilitará el modelo de acuerdo base de acuerdo que deberá respetar las obligaciones, derechos y condiciones reflejados en el presente acuerdo.

Décimo séptimo. - PUMET y Código ético

Será condición indispensable para la prestación de servicios en VAD la firma previa, en concepto de conocimiento, por parte de la persona trabajadora del Código Ético de la Empresa y de la PUMET

Decimo octava.- Vigencia acuerdo VAD

La vigencia del acuerdo VAD se encuentra vinculada al régimen jurídico actualmente vigente, y del cual se desprende el presente acuerdo, por lo que cualquier normativa, reglamento, directriz o legislación que pudiera modificar o alterar cualquier extremo de lo contenido en la presente, conllevará el ajuste del mismo, al objeto de adecuarlo a la voluntad de las partes en el desarrollo de la presente. Cualquier cláusula cuya reforma legislativa o normativa conlleve su nulidad o una distorsión del espíritu del acuerdo que afecte sustancialmente a cualquiera de las partes requerirá

la revisión global del acuerdo con objeto de su adaptación global, no parcial.

A todas las personas trabajadoras adscritas a este acuerdo se les garantizarán los mismos derechos que al resto en materia de formación, desconexión digital, plan de igualdad, promoción y desarrollo, así como todos aquellos ámbitos que no estén expresamente regulados en este acuerdo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. Las condiciones recogidas en el art. 17 del presente acuerdo, se aplicarán en modelo test en las siguientes tiendas:

- Región Suroeste completa: Huelva, Lepe, Tomares, Sevilla Alcalá, Dos Hermanas, Córdoba, Puerto Real, Jerez, Los Barrios, Málaga, Marbella, Mijas, Badajoz, Mérida, Plasencia, Villanueva de la Serena, Cáceres y Melilla.
- Tiendas Compact de menos de 15 millones de cifra de venta: Valdepeñas, Soria, Manresa, Sant Feliu, Ávila, Aranjuez, Cuenca, Durango, Bilbondo, Oleiros, Lorca, Vic, Colmenar, Cocentaina, San Juan, Tudela, Zamora, Ponferrada, Lugo, Palencia Ferrol y San Pedro del Pinatar.
- Roquetas (GSB).
- Rivas (GSB).
- Alcalá de Henares (GSB).

Las partes firmantes acuerdan crear una Comisión de Seguimiento, para analizar los datos sobre la aplicación de esta medida que permitan validar el Test Piloto para el resto de tiendas.

En las tiendas relacionadas se adelantará la hora de cierre a las 21:00 de lunes a viernes, entre los meses de noviembre a marzo, ambos incluidos.

En estas tiendas, y durante la aplicación del test, el descanso entre jornadas regulado en el artículo 14.1, párrafo 3, no será inferior a 11 horas y 30 minutos.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA PRIMERA.

Queda derogado el protocolo social de AKI en todo lo relativo a la regulación de las jornadas ampliadas y las jornadas partidas, y a cualquier otra cuestión que se oponga al presente acuerdo, manteniéndose, a título individual, las mejoras que las personas trabajadoras pudieran estar disfrutando a la fecha de la firma del presente acuerdo.

Igualmente, queda derogado cualquier acuerdo formalizado con la RLPT y de aplicación a los centros de trabajo de AKI Bricolaje, manteniendo las condiciones más beneficiosas a título individual.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA SEGUNDA

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 20 de junio de 2022, de cuantos pactos de ámbito inferior al presente se vinieran aplicando en la actualidad sobre las materias objeto del presente acuerdo.

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 restablecimiento del equilibrio.

Madrid, 19 de junio de 2025.

