



REUNIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA DEL ACUERDO DE LM
08 DE MAYO DE 2025

06/2025

ASISTENTES:

Por los representantes legales de las personas trabajadoras:

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

Por parte de la Empresa:

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

LUGAR Y FECHA:

En Alcobendas (Madrid), a 08 de mayo de 2025, a partir de las 09:30 horas, previa convocatoria de reunión de la Comisión de Negociación.

Tiene lugar una reunión telemática según modelo aceptado por todas las partes, reiterando el deber de sigilo profesional que deben tener todas las partes y la privacidad del contenido de la reunión hasta la finalización de la misma, excepto para consulta para toma de posiciones o de decisiones.

Se inicia la sesión manifestando la empresa donde nos encontramos actualmente en relación con las diferentes medidas. Destaca que en relación a la medida principal de la plataforma de la parte social, en relación a la prestación de servicios en modo 5 días a la semana o subsidiariamente 6-5-6-5, es la que está generando más debate a nivel interno ya que es una decisión con gran trascendencia a futuro, existiendo grandes dudas sobre la viabilidad de que este sistema se pueda implantar en todos los modelos de tienda, en todos los meses del año, por lo que por responsabilidad se hace necesario seguir profundizando antes de dar una respuesta definitiva, sabiendo que debe ser en la última reunión. Además, la Empresa transmite que existen dos puntos importantes que necesita insistir que son importantes para la Empresa, como son las vacaciones de verano y los límites en horario de mañana y tarde.

De cara a poder avanzar en la negociación, la Empresa puede comunicar, siempre con el mensaje de que hasta que no haya acuerdo, no se generan obligaciones, la aceptación de las siguientes medidas pedidas por la parte sindical:

- Eliminación de las Jornadas partidas y jornadas ampliadas para los colectivos provenientes de AKI.
- 12 horas entre jornadas dentro del piloto.
- Permiso de 4 días por fuerza mayor que sea retribuido.
- Licencia para acompañar a familiares se podría valorar como permiso no retribuido o recuperable.

En relación a la medida vinculada a la jubilación, resaltar que este tema también está en el debate del Convenio de Grandes Almacenes, y la Empresa está en disposición de poder acordar un mensaje de la voluntad de empezar a estudiar y plantear escenarios dentro del concepto jubilación, jubilación anticipada, jubilación parcial, etc.

La parte social, con intervención de todos los sindicatos, manifiesta su sorpresa e indignación ante la postura de la Empresa, ya que ha habido, con la demora de más de una semana como consecuencia del apagón, tiempo más que suficiente para un análisis, sobre todo porque es la 6ª reunión de negociación. Además quiere dejar claro que se considera que es un retroceso en la negociación, ya que se vuelven a sacar peticiones que ya han sido rechazadas, (cambiar el modelo de vacaciones, ...) no se responde a la totalidad de los puntos de la plataforma, como por ejemplo que la bolsa vacacional se pague a todas las personas trabajadoras y no solo a los que el cambio sea por iniciativa de la empresa.

La parte social señala que, en las conversaciones con los equipos, hay una constante que son problemas latentes como la percepción de sobrecarga de los mismos y el agotamiento por el nivel de actividad, existen altas expectativas en esta negociación, y es este sentir de los equipos lo que esta parte social quiere señalar como causa prioritaria por la que reivindica como esenciales las medidas de conciliación solicitadas por el banco social, buscando que el posible Acuerdo de Empresa fuera el Acuerdo de la Conciliación para los equipos, priorizando estas medidas sobre cualquier otra medida solicitada vinculada al tema salarial. Por este motivo, toda la negociación se está focalizando en tiempo de trabajo. Recordar que el modelo que se solicita en el 1er punto de la plataforma sindical es la distribución 6-5-6-5, medida que ya se aplica en la empresa, medida que ya se aplica en otras empresas y medida que no es el 5-5-5-5 que existe y ya se aplica en otras empresas. Transmite el banco social que los sindicatos y las personas trabajadoras entienden que existen unas necesidades horarias para ser competitivos, pero también entienden que existe margen de maniobra para mejorar la conciliación, y ello pasa por cuidar a los equipos, que según la Empresa, son la principal ventaja competitiva.

Además, la parte social, no puede dejar de poner de manifiesto, la flexibilidad que está teniendo en esta negociación, ya que se han introducido a debate 3 temas con gran trascendencia como son el proyecto piloto horario invierno/verano, tratamiento de la IT como Grandes Almacenes y nuevas figuras con horario partido. A esto se suman los puntos que aceptan de la empresa como son, quitar los límites a vendedores proyecto, quitar los límites de domingos si son voluntarios, posibilidad de realizar TP de 4 días en partido y unificar todas las regulaciones laborales de la Empresa.

El banco social esperaba, tras el plazo transcurrido desde la pasada reunión, y la postura sindical clara de buscar un acuerdo, que la Empresa avanzara en las medidas que ayudan a mejorar la conciliación, y lo que es claro, es que el modelo de trabajo 6-5-6-5 es la medida para conseguirlo, y con ello, avanzar en un acuerdo global, que debería ser bueno para todas las partes. Por tanto, si está en la voluntad de la Empresa cerrar un acuerdo en la próxima reunión, es responsabilidad de la Empresa, realizar avances, al igual que lo está haciendo el banco social, ya que este acuerdo podría ser el Acuerdo por la Conciliación. Puntos fundamentales e irrenunciables como banco social son: jornadas semanales de trabajo, siguiendo patrones como 6-5-6-5, la mejora en el número de los fines de semana, la mejora de las vacaciones y/o la bolsa vacacional, la garantía de descansos de calidad que permitan una adecuada recuperación a los equipos, con medidas como la limitación de la prestación de servicios a un máximo de 8 días consecutivos, asegurando así un equilibrio entre la vida laboral y personal, es decir, mejoras en la conciliación de las personas trabajadoras.

La parte social solicita mayor concreción en el proyecto piloto, se precisa conocer la forma exacta de calcular y redondear los números para saber cómo se aplicaría esa reducción del 40% de tal manera que cada trabajador/a pudiera calcular/simular el número de sus domingos a trabajar, si se valora poder ampliar el periodo a octubre, que no se van a ampliar a más festivos, que el horario de cierre comercial va a coincidir con el horario laboral, cuál va a ser la herramienta legal con la se aplicaría el piloto, MSCT, Comisión de Seguimiento, etc.

Por parte de la empresa se traslada en esta reunión (al final del acta) la relación nominal de todas las tiendas que participarían en el Test Piloto propuesto, y el período de aplicación en el que se llevaría a cabo el Test Piloto sería durante un año natural completo para poder tener una visión global y total de todas las posibles casuísticas en cualquier momento, avanzando la aplicación de la medida de trabajo en domingo que supone una reducción del 40% en el número de domingos a trabajar, sin que ello incremente el trabajo en días festivos.

En relación a la consulta del banco social sobre cuál sería la vía legal para poder articular el Test Piloto, la empresa manifiesta que va a depender de las medidas que se cierren en el posible acuerdo final, y siempre desde la perspectiva del respeto a la legislación vigente.

La parte social insiste en la necesidad de concreción y acercamiento definitivo, subrayando la urgente necesidad de concretar y acercar las posturas de una manera mucho más definitiva. Si realmente existe una voluntad compartida de alcanzar un acuerdo satisfactorio para ambas partes, es imprescindible que la próxima reunión avance en el redactado final. Solo a través de un diálogo constructivo y de propuestas tangibles podremos avanzar hacia un entendimiento final.

Desde el punto de vista de la empresa, se manifiesta que la voluntad de la misma es mejorar la conciliación, y fruto de esa búsqueda de conciliación nació el Piloto propuesto que se pretendía llevar a cabo en las tiendas seleccionadas. Este Piloto tiene como principal finalidad la mejora en la calidad de vida de los equipos de manera sostenible, no se busca un incremento de productividad o aumento de cifra de venta, se ha buscado dotar a los equipos de medidas que mejoren su conciliación, y por ello, la compañía estaba en disposición de llevarlo a cabo de forma unilateral. Estando esta decisión tomada, coincidiendo en el marco de negociación se propone incluir este Piloto en la negociación porque la finalidad del mismo coincide con la pretensión de la parte social, que es la conciliación y mejora en la calidad de vida de los equipos, y ello aun cuando la situación del sector es muy diferente.

La empresa detalla a continuación la enumeración de tiendas que participarían en el Test Piloto propuesto por la empresa:

- 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).

Sin más temas que tratar, se da por finalizada la reunión en la fecha y lugar indicados en el encabezamiento, emplazándose las partes a la próxima reunión está prevista para el **13 de mayo a las 9:30 horas**.

Debido al modelo de reunión no presencial, las partes acuerdan que la firma del acta se realizará mediante contestación por mail por un representante del sindicato con la mención "Conforme con el acta remitida" al correo electrónico enviado por la empresa que se adjunta el acta de la presente reunión.

Se recuerda al banco social el preceptivo sigilo que sobre los datos aportados deben salvaguardar.