

**ACUERDO REGULADOR DE LAS  
CONDICIONES LABORALES DE  
PLATAFORMA EUROPA S.A.**

**2024-2026**

Reunida en Zaragoza, el día 31 de julio de 2024 la Mesa Negociadora del Pacto de Articulación de Condiciones de Trabajo de Plataforma Europa S.A. conformada de una parte por la representación de la Empresa, y de otra su Comité de Empresa representado por la mayoría de este por los Sindicatos OSTA, CCOO, UGT y Feticio.

Parte empresarial:

Roger Navasa García  
Ricardo Diz Barral  
Carmen Jiménez Díaz  
Amparo Gómez Olmo  
Alba Costoya Novo

Parte Social:

María Jesús Sanz Palacio (OSTA)  
Roberto Juan Lapeña Gracia (OSTA)  
Diego Grima Garralda (OSTA)  
Félix Martínez Cervera (OSTA)  
Alberto Rafael Puig Midón (OSTA)  
Víctor Aparicio Colás (OSTA)  
Ignacio Mora Ballester (OSTA), como delegado sindical  
Arturo Bernal Andrés (OSTA), como delegado sindical  
Julio Alquezar Saiz (CCOO), como delegado sindical  
Olga Zamora Grima (CCOO), como delegada sindical  
Elena Bartolomé Ejea (CCOO)  
Francisco José Moreno Moñino (CCOO)  
Carlos Frisa Moliner (CCOO)  
Gonzalo Cebolla Tajada (CCOO)  
David Gascón Marín (CCOO)  
Lidia Sabio Mancilla (UGT), como delegada sindical  
José Antonio Villanueva Lázaro (UGT)  
Marcos Álvarez Ferreira (UGT)  
Sonia Bitrian Postigo (UGT)  
Sara Palacín Benedí (UGT), como delegada sindical  
Karla Magaly Castillo Castillo (UGT)

Adrián Alfonso Cáceres Díaz (UGT)

Sandra Pina Mustienes (Confederación Sindical Independiente Fético)

Ismael Vicente Berna (Confederación Sindical Independiente Fético), como delegado sindical

Ambas partes firmantes pactan mediante el siguiente acuerdo las condiciones laborales que habrán de regir en la Empresa.

## Índice

<b>TÍTULO I.- ÁMBITO DE APLICACIÓN</b> .....	10
<b>Artículo 1.- Ámbito de aplicación</b> .....	10
<b>Artículo 2.- Vigencia</b> .....	10
<b>Artículo 3.- Denuncia y prórroga.</b> .....	10
<b>Artículo 4. - Consolidación y revisión salarial.</b> .....	10
<b>Artículo 4.1.- Consolidación salarial</b> .....	10
<b>Artículo 4.1.1- Consolidación salario variable</b> .....	11
<b>Artículo 4.2.- Revisión Salarial</b> .....	11
<b>Artículo 5.- Comisión Paritaria de Seguimiento del Acuerdo.</b> .....	12
<b>TÍTULO II.- CONDICIONES ECONÓMICAS</b> .....	14
<b>Artículo 6.- Abono de la nómina</b> .....	14
<b>Artículo 7.- Estructura salarial</b> .....	14
<b>Artículo 8.- Salario Fijo.</b> .....	15
<b>Artículo 8.1.- Salario Base.</b> .....	15
<b>Artículo 8.2.- Pagas</b> .....	15
<b>Artículo 8.2.1.- Pagas Extraordinarias</b> .....	15
<b>Artículo 8.2.2.- Paga de Septiembre</b> .....	16
<b>Artículo 8.3.- Paga “Plus Fidelidad”.</b> .....	16
<b>Artículo 8.4.- Complemento “Ad Personam”</b> .....	17
<b>Artículo 8.5.- Plus Calendario.</b> .....	18
<b>Artículo 8.6.- Prima Vacacional.</b> .....	18
<b>Artículo 8.7.- Plus Apoyo</b> .....	19
<b>Artículo 8.8. Plus de disponibilidad</b> .....	19
<b>Artículo 9.- Salario Variable.</b> .....	19
<b>Artículo 9.1- Plus objetivo Plataforma Europa.</b> .....	19
<b>Artículo 9.2.- Plus Transporte</b> .....	20
<b>Artículo 9.2.1- Plus Transporte grupos IV y V</b> .....	20
<b>Artículo 9.3.- Plus de vestuario</b> .....	21
<b>Artículo 9.4.- Plus de Carga y Descarga</b> .....	21
<b>Artículo 9.5.- Recargos por hora trabajada.</b> .....	21
<b>Artículo 9.5.1 Recargo de hora nocturna</b> .....	22
<b>Artículo 9.5.2 Recargo de hora de tarde</b> .....	22

Artículo 9.5.3 Recargo de hora de sábado .....	22
Artículo 9.5.4 Recargo de hora de domingo .....	22
Artículo 9.5.5.- Recargos de apoyo fines de semana.....	22
Artículo 9.6.- Compensación del salario variable durante las vacaciones.....	22
Artículo 10.- Horas Extraordinarias.....	23
Artículo 11.- Horas complementarias.....	24
Artículo 12.- Compensación por trabajo en festivos.....	25
Artículo 13.- Anticipos de salario y préstamo .....	25
Artículo 13.1.- Personal indefinido ordinario.....	25
Artículo 13.1.1. Anticipo de Salario .....	26
Artículo 13.1.2 Préstamo.....	26
Artículo 13.1.3 Adelanto de pagas extraordinarias.....	26
Artículos 13.2.- Personal Fijo Discontinuo.....	26
Artículo 14.- Incapacidad Temporal. Complemento de IT.....	26
<b>TÍTULO III: ORGANIZACIÓN Y TIEMPO DE TRABAJO .....</b>	<b>29</b>
Artículo 15.- Jornada anual. ....	29
Artículo 15.1. Grupos profesionales I, II y III.....	29
Artículo 15.2. Grupos profesionales IV y V. ....	30
Artículo 15.2.1.- Trabajo en semanas de noche y flexibilidad. Grupo V. ....	30
Artículo 15.2.2.- Trabajo en jornada de domingo. Grupos IV y V.....	30
Artículo 15.3.- Flexibilidad. Bolsa de horas para jornadas no laborales. ....	30
Artículo 15.3.1.- Grupos I, II, III. ....	30
Artículo 15.3.2.- Grupo IV y V.....	31
Artículo 15.4.- Jornada especial en función de la edad.....	31
Artículo 15.4. 1. Jornada especial en función de la permanencia en la empresa. Grupo IV.....	34
Artículo 15.5.- Jornada especial en función de la permanencia en la empresa. Grupo V.....	35
Artículo 15.6. - Situaciones de jubilación.....	35
Artículo 16.- Turnos de trabajo.....	35
Artículo 16.1. Turnos Estructurales. ....	36
Artículo 16.1.1. Trabajo en sábados en Turnos Estructurales.....	36
Artículo 16.1.2. Trabajo en fines de semana del Grupo III (Apoyos).....	37
Artículo 16.2. Cuarto turno.....	37
Artículo 16.2.1. Cuarto Turno. Trabajo en sábados y domingos. ....	38

<b>Artículo 16.3. Quinto Turno.....</b>	<b>39</b>
<b>Artículo 16.3.1. Quinto Turno. Trabajo en sábados y domingos. ....</b>	<b>39</b>
<b>Artículo 16.4.-Turnos Refuerzo (Refuerzo 1 y 2).....</b>	<b>40</b>
<b>Artículo 16.4.1 Turno refuerzo 1 (Fijos Discontinuos. Trabajo en sábados y domingos)</b> <b>.....</b>	<b>40</b>
<b>Artículo 16.5. Replanificación de sábados, domingos o fines de semana completos.</b> <b>.....</b>	<b>40</b>
<b>Artículo 16.6. Modificación de turnos.....</b>	<b>41</b>
<b>Artículo 16.6.1 Modificación permanente del turno de trabajo. Sistema de vacantes</b> <b>.....</b>	<b>41</b>
<b>Artículo 16.6.2. Modificación permanente del turno de trabajo. Cambio de turno por</b> <b>acuerdo entre dos personas de diferentes turnos de trabajo .....</b>	<b>43</b>
<b>Artículo 16.7. Modificación temporal de los turnos.....</b>	<b>43</b>
<b>Artículo 16.7.1- Permutas de turno. ....</b>	<b>43</b>
<b>Artículo 16.7.2.- Cambio de un día/semana de trabajo con una persona de la misma</b> <b>sección.....</b>	<b>44</b>
<b>Artículo 16.8.- Cambio de turno semanal sin compañero/compañera. ....</b>	<b>45</b>
<b>Artículo 16.8.1.- Turnos estructurales:.....</b>	<b>45</b>
<b>Artículo 16.8.2.- Cuarto turno .....</b>	<b>46</b>
<b>Artículo 16.8.3.- Quinto turno.....</b>	<b>47</b>
<b>Artículo 16.8.4.- Turno Refuerzo 1 (Fijo Discontinuo).....</b>	<b>47</b>
<b>Artículo 16.8.5. Cambios de turno sin compañero para personal con reducción de</b> <b>jornada y/o acumulación o concentración.....</b>	<b>47</b>
<b>Artículo 17.- Calendario Laboral. ....</b>	<b>47</b>
<b>Artículo 17.1.- Descansos de jornada.....</b>	<b>49</b>
<b>Artículo 17.2.- Descanso semanal en los Turnos Estructurales.....</b>	<b>50</b>
<b>Artículo 17.3.- Descanso semanal en el cuarto turno. ....</b>	<b>51</b>
<b>Artículo 17.4.- Descanso semanal en el quinto turno. ....</b>	<b>51</b>
<b>Artículo 17.5.- Descanso semanal en el Turno de Refuerzo I (Fijos Discontinuos)...</b>	<b>52</b>
<b>Artículo 17.6.- Irregularidad. ....</b>	<b>52</b>
<b>Artículo 17.6.1. Irregularidad Turnos estructurales y cuarto turno.....</b>	<b>52</b>
<b>Artículo 17.6.2. Irregularidad quinto turno.....</b>	<b>52</b>
<b>Artículo 17.6.3. Irregularidad Turno de refuerzo 1. ....</b>	<b>52</b>
<b>Artículo 17.7.- Ajustes de jornada. ....</b>	<b>53</b>
<b>Artículo 17.7.1.- Ajustes de jornada de Turnos estructurales .....</b>	<b>53</b>
<b>Artículo 17.7.2.- Ajustes de jornada del Cuarto turno.....</b>	<b>55</b>

<b>Artículo 18.- Vacaciones .....</b>	<b>55</b>
<b>Artículo 18.1. Vacaciones de los Turnos Estructurales.....</b>	<b>56</b>
<b>Artículo 18.2. Vacaciones del 4ºTurno. ....</b>	<b>56</b>
<b>Artículo 18.3. Vacaciones del 5ºTurno. ....</b>	<b>56</b>
<b>Artículo 18.4. Vacaciones de los Turnos Refuerzo.....</b>	<b>57</b>
<b>Artículo 18.4.1. Turno Refuerzo 1 (Fijo discontinuo).....</b>	<b>57</b>
<b>Artículo 18.5.- Modificaciones de disfrute del período vacacional de Turnos Estructurales.....</b>	<b>58</b>
<b>Artículo 18.6.- Modificaciones de disfrute del período vacacional del cuarto turno. 60</b>	
<b>Artículo 18.7. Modificación del disfrute del periodo vacacional del quinto turno.....</b>	<b>61</b>
<b>Artículo 18.8.- Otros cambios para los Grupos I, II, III, IV, V .....</b>	<b>61</b>
<b>Artículo 18.9.- Vacaciones del personal de los grupos IV y V. ....</b>	<b>62</b>
<b>TÍTULO IV.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR.....</b>	<b>63</b>
<b>Artículo 25.- Licencias y permisos.....</b>	<b>63</b>
<b>Artículo 25.1 Fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización .....</b>	<b>64</b>
<b>Artículo 25.2. Bolsa de horas retribuidas para la asistencia y acompañamiento a consultas médicas y tutorías de menores a cargo.....</b>	<b>66</b>
<b>Artículo 25.3 Días de asuntos propios y libre disposición .....</b>	<b>68</b>
<b>Artículo 25.4.- Porcentajes para la concesión de permisos.....</b>	<b>70</b>
<b>Artículo 26.- Medidas de conciliación parejas en el centro. Grupos II y III. ....</b>	<b>70</b>
<b>Artículo 26.1.- Parejas en el centro sin hijos .....</b>	<b>70</b>
<b>Artículo 26.2 Parejas en el centro con hijos .....</b>	<b>71</b>
<b>Artículo 27. Excedencias. Grupos I, II, III, IV y V.....</b>	<b>72</b>
<b>Artículo 27.1.- Excedencias por motivos familiares. ....</b>	<b>72</b>
<b>Artículo 27.2.- Excedencia por estudios.....</b>	<b>73</b>
<b>Artículo 27.3.- Excedencia por voluntariado social.....</b>	<b>73</b>
<b>Artículo 27.4.- Excedencia voluntaria máxima de cuatro meses con reserva de puesto de trabajo. ....</b>	<b>73</b>
<b>Artículo 28.- Licencia no retribuida justificada. Grupos I, II, III, IV y V .....</b>	<b>74</b>
<b>Artículo 29.- Licencia no retribuida por asuntos propios que atender. Grupo II.....</b>	<b>74</b>
<b>Artículo 30.- Medidas de conciliación .....</b>	<b>75</b>
<b>Artículo 30.1.- Reducciones de jornada.....</b>	<b>75</b>
<b>Artículo 30.2. Medidas de conciliación en los turnos estructurales. Grupos II y III... 77</b>	
<b>Artículo 30.2.1 Acumulación y concentración hasta los 8 años del menor inclusive77</b>	
<b>Artículo 30.3. Medidas de conciliación en el Cuarto Turno .....</b>	<b>79</b>

Artículo 30.3.1. Reducción de jornada con acumulación o concentración de la jornada en el cuarto turno.....	79
Artículo 30.4. Reducción de jornada con acumulación de la jornada en los turnos estructurales y cuarto turno desde los 9 hasta los 15 años del menor. ....	81
Artículo 31. Nacimiento, lactancia y permiso parental. Grupos I, II, III, IV y V.....	82
Artículo 31.1.- Nacimiento .....	82
Artículo 31.2. Cuidado de lactante .....	82
Artículo 31.3. Permiso Parental.....	83
Artículo 32.- Plan de Igualdad Plataforma Europa.....	83
TÍTULO V. BENEFICIOS SOCIALES .....	84
Artículo 33.-Ayudas sociales.....	84
Artículo 34.- Subvención comedor.....	86
Artículo 35.- Tarjeta AffinityCard.....	86
Artículo 36.- Cesta de Navidad.....	87
Artículo 37.- Retribución Flexible.....	87
Artículo 38.-Póliza de Seguros.....	87
TÍTULO VI SEGURIDAD y SALUD.....	88
Artículo 39. Servicio Médico .....	88
Artículo 40. Reconocimiento médico .....	88
Artículo 41. Protección al embarazo.....	89
Artículo 42. Ropa de trabajo.....	89
Artículo 43. Fisioterapia .....	90
Artículo 44. Composición del Comité de Seguridad y Salud .....	90
Artículo 45. Calzado de Seguridad.....	91
Artículo 46. Plan de exposiciones máximas .....	91
Artículo 47.- Comisión de Medioambiente en Plataforma Europa.....	91
TÍTULO VII DERECHOS SINDICALES .....	92
Artículo 48. Derechos sindicales .....	92
Artículo 49. Elecciones sindicales en el centro de trabajo.....	92
TÍTULO VIII. CONTRATACIÓN Y EMPLEO.....	93
DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.....	97
DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA:.....	97
DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.....	97
DISPOSICIÓN TRANSITORIA. ENTRADA EN VIGOR.....	97
DISPOSICIÓN FINAL.....	100

<b>ANEXOS</b> .....	101
<b>ANEXO I: TABLAS SALARIALES</b> .....	102
<b>ANEXO III: CÁLCULOS ESTABLECIDOS</b> .....	115
<b>ANEXO IV: PROTOCOLO IT EN EL TURNO NOCTURNO</b> .....	118
<b>ANEXO V: PROTOCOLO PODOLOGIA</b> .....	119
<b>ANEXO VI: COMPROMISO DE EMPLEO Y VACANTES</b> .....	120
<b>ANEXO VII: PREACUERDO</b> .....	121
<b>ANEXO VIII: RESULTADO DE LAS VOTACIONES PREACUERDO</b> .....	140

## **TÍTULO I.- ÁMBITO DE APLICACIÓN**

### **Artículo 1.- Ámbito de aplicación**

Este Acuerdo se aplicará en el centro de trabajo que la Empresa Plataforma Europa S.A. posee en la provincia de Zaragoza, regulando las condiciones de trabajo del personal indefinido y temporal, según la regulación específica pactada para cada grupo profesional, con especificación de los artículos que afectan al colectivo especialista y al colectivo técnico.

Todo lo que se regula en este pacto es de aplicación general salvo que se indique expresamente que sea proporcional a la jornada o para un colectivo específico.

Este acuerdo absorbe cualquier mejora regulada en cualquier convenio de ámbito superior, por entenderse que contiene mejoras sustanciales por encima de cualquier convenio que pudiera ser de aplicación.

### **Artículo 2.- Vigencia**

El presente Acuerdo tendrá una vigencia de tres años, desde el momento de la firma hasta el 31 de diciembre de 2026. No obstante, en relación con la entrada en vigor del contenido de este, se estará a lo dispuesto en las disposiciones adicionales y transitorias del presente Acuerdo.

El presente acuerdo estará vigente mientras no entre en vigor uno nuevo que lo sustituya, salvo en lo que respecta a la revisión salarial, que tendrá la vigencia de los tres años regulados en el presente acuerdo.

### **Artículo 3.- Denuncia y prórroga.**

La denuncia del presente Acuerdo será automática el día 1 de diciembre de 2026; a partir de dicha fecha la parte social presentará la plataforma para las negociaciones del próximo Acuerdo, comprometiéndose la Empresa a iniciar las deliberaciones de este una vez vencido el acuerdo actual.

### **Artículo 4. - Consolidación y revisión salarial.**

#### **Artículo 4.1.- Consolidación salarial**

Se acuerda la consolidación en el salario de las tablas 2023 de los grupos I, II y III de los siguientes importes:

- El 4% del importe total del salario de tabla del 2023, en compensación de las revisiones salariales no consolidadas de años anteriores.

#### **Artículo 4.1.1- Consolidación salario variable**

Asimismo, se ha acordado la consolidación en el salario fijo de los grupos I, II y III del importe de 564€ brutos anuales proveniente del plus variable del antiguo Pacto y el importe íntegro del plus vestuario regulado en el anterior Pacto (1.104 euros brutos anuales).

#### **Artículo 4.2.- Revisión Salarial**

En el Anexo I del presente Acuerdo se establecen las retribuciones de los Grupos I, II, III, IV y V.

El incremento descrito a continuación, en base al cual se han calculado las tablas del Anexo I, afecta a los grupos profesionales antes indicados.

1. Para el año 2024 el incremento salarial será del 3,9 %, quedando fijados los salarios que figuran en la tabla salarial del Anexo I.

Si el I.P.C. real del año 2024 superase el 3,9 % se procedería a la revisión de las citadas retribuciones hasta alcanzar el I.P.C. real con un tope máximo de revisión del 7%, consolidando ese importe en tablas. Si el IPC real fuese superior al 7%, la diferencia de atrasos que sea superior a este porcentaje se abonará como atrasos, pero no consolidarán en tablas.

2. Para el año 2025 el incremento salarial será del 3,7% sobre las retribuciones del año anterior, quedando fijados los salarios que figuran en la tabla salarial del Anexo I.

Si el I.P.C. real del año 2025 superase el 3,7 % se procedería a la revisión de las citadas retribuciones hasta alcanzar el I.P.C. real con un tope máximo de revisión del 7%, consolidando ese importe en tablas... Si el IPC real fuese superior al 7%, la diferencia de atrasos que sea superior a este porcentaje se abonará como atrasos, pero no consolidarán en tablas.

3. Para el año 2026 el incremento salarial será del 3,52% sobre las retribuciones del año anterior, quedando fijados los salarios que figuran en la tabla salarial del Anexo I.

Si el I.P.C. real del año 2026 superase el 3,52 % se procedería a la revisión de las citadas retribuciones hasta alcanzar el I.P.C. real con un tope máximo de revisión del 7%, consolidando ese importe en tablas... Si el IPC real fuese superior al 7%, la diferencia de atrasos que sea superior a este porcentaje se abonará como atrasos, pero no consolidarán en tablas.

Los atrasos derivados de esta revisión salarial se calcularán una vez se publique el IPC real del año anterior por el INET y se abonarán dentro del primer trimestre del año.

Los incrementos y las revisiones que se pactan resultarán de aplicación a los siguientes conceptos:

- Salario base
- Paga extraordinaria de marzo
- Paga extraordinaria de junio (verano)
- Paga extraordinaria de diciembre (Navidad)
- Plus calendario
- Paga de septiembre
- Plus objetivo Plataforma Europa (1.200 €/año).
- Paga "plus fidelidad" mínima (240 €),

La revisión salarial se calculará sobre la suma de los anteriores conceptos en bloque. El importe final resultante de la revisión indicada en este artículo se distribuirá entre el salario base y las tres pagas extraordinarias.

#### **Artículo 5.- Comisión Paritaria de Seguimiento del Acuerdo.**

La Comisión de Seguimiento del Acuerdo tiene carácter paritario, integrada por las personas firmantes del presente acuerdo y su misión principal será el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente acuerdo, la rectificación en caso de error de los redactados acordados, si es el caso, así como el arbitraje y resolución de las cuestiones que le sean sometidas por las partes.

Asimismo, todas las situaciones conflictivas, reclamaciones, comunicaciones o denuncias de índole laboral que puedan formularse, individual o colectivamente, por las personas trabajadoras o sus representantes ante la autoridad laboral competente, Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social, Centros de Mediación, Arbitraje y Conciliación o Juzgados de lo Social, podrán formularse de forma previa o simultánea ante la Comisión Paritaria y ante los referidos Órganos de la Administración o jurisdiccionales, según corresponda, de forma que con la intervención de dicha Comisión se trate de resolver en el seno de la propia Empresa la reclamación o asunto planteado. Esta intervención de la Comisión paritaria no paralizará la actuación paralela de carácter oficial emprendida, esto es, no resulta un requisito necesario para que esta reclamación prosiga su curso el hecho de que la Comisión Paritaria no se haya pronunciado al tiempo de la correspondiente intervención oficial sobre el asunto planteado.

Independientemente de lo anterior, si la Comisión Paritaria resolviera sobre el asunto que le haya sido sometido y tal resolución no resulte aceptable para la parte promotora de la correspondiente actuación, quedará igualmente expedita la vía de reclamación administrativa o judicial que corresponda. Y si la resolución adoptada en el seno de la Comisión Paritaria satisface las pretensiones de la plantilla o sus representantes, se procederá a retirar las denuncias o desistir de las demandas formuladas.

La Comisión Paritaria se reunirá de forma anual en sesión ordinaria y en sesiones extraordinarias siempre que la situación creada lo requiera, con un máximo de 2 sesiones anuales. Las reuniones extraordinarias se llevarán a cabo a solicitud de cualquiera de las partes que la componen y dentro de los 10 días siguientes a la fecha de su petición.

En cuanto a los plazos para resolver los asuntos que deban de someterse al conocimiento y/o resolución de la Comisión Paritaria, queda fijado en 15 días.

La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios de Asesores que hayan intervenido en la negociación del Acuerdo, y estará formada por representantes de la Empresa y un representante por cada sección sindical de manera paritaria en representación de la plantilla, designándose dichos representantes por ambas partes de entre los miembros de la Mesa de negociación del Acuerdo. Dichos representantes se asignarán en su momento.

Ambas partes, empresa y comité de empresa, convocarán las reuniones de la comisión paritaria de forma fehaciente indicando los asuntos a tratar en la propia convocatoria. Ambas partes deberán publicar las actas firmadas por los medios existentes para el conocimiento de la plantilla y se convocarán fehacientemente determinando los asuntos a tratar.

## TÍTULO II.- CONDICIONES ECONÓMICAS

### Artículo 6.- Abono de la nómina

A todos los grupos profesionales se les abonará la nómina ordinaria el último viernes de cada mes; y las respectivas pagas extraordinarias de verano, invierno y marzo para quien las tenga desprorratedas, los respectivos días 15 de junio, 15 de diciembre y 15 de marzo.

En todo caso, en la nómina de diciembre, el abono de la nómina será el último viernes del mes.

### Artículo 7.- Estructura salarial

La retribución se compone de los siguientes conceptos:

#### 1. Salario fijo:

- a. Salario Base.
- b. Plus de Calendario. (Grupo I, II y III).
- c. Complemento “ad personam”, para el personal que cumplan los requisitos que figuran en su redactado.
- d. Prima vacacional. (Grupos IV y V).
- e. Pagas extraordinarias de junio, diciembre y la paga del mes de marzo.
- f. Paga de septiembre.
- g. Plus Disponibilidad para los grupos profesionales IV y V.
- h. Paga “Plus Fidelidad” para los Grupos profesional II, III, IV y V que cumpla los requisitos que figuran en su redactado.
- i. Plus Apoyo. (Grupo III).

#### 2. Salario variable:

- a. Plus variable objetivo Plataforma Europa (grupo profesional I, II y III).
- b. Recargos por horas (tarde, noche, sábado y domingo)
- c. Plus carga y descarga

Todos los pluses variables, serán proporcionales a la jornada.

#### 3. Otros conceptos variables:

- a. Plus Transporte grupos I, II y III
- b. Plus Transporte grupos IV y V.

### **Artículo 8.- Salario Fijo.**

El salario fijo para cada uno de los años de vigencia del acuerdo comprende los conceptos indicados en el apartado I del artículo 7 del presente Acuerdo, cuyas cuantías se establecen en las tablas salariales anexas.

### **Artículo 8.1.- Salario Base.**

El salario base es aquél que se determina como tal en las tablas salariales anexas al presente Acuerdo para cada uno de los Grupos Profesionales.

### **Artículo 8.2.- Pagas**

Las pagas determinadas en los apartados 8.2.1, 8.2.2 y 8.3 siguientes no verán minorado su importe en el caso de situaciones de IT de duración inferior a 30 días dentro del año natural.

### **Artículo 8.2.1.- Pagas Extraordinarias.**

Se abonarán tres gratificaciones extraordinarias: una en marzo, una en junio y una en diciembre en el importe acordado que figura en las tablas salariales anexadas al presente Acuerdo, abonándose en proporción a la jornada contratada.

El personal adscrito a los grupos profesionales II y III que deseen percibir las pagas prorrateadas deberán comunicarlo a la Empresa antes del 15 de noviembre del año anterior a su aplicación. El personal podrá cambiar la forma de abono de las pagas para el año siguiente, deberá comunicarlo al Departamento de RRHH antes del 15 de noviembre del año en curso. El personal con contrato fijo discontinuo o temporal siempre llevará las pagas extraordinarias prorrateadas.

La **paga extraordinaria de marzo** se prorrateará mensualmente a todo el personal. Las personas que perciban su salario en 14 pagas, esto es, 12 pagas ordinarias y 2 pagas extraordinarias, podrá percibir la paga de marzo de forma desprorrateada en el mes de marzo; para ello, deberá comunicarlo al Dpto. de RRHH antes del 15 de noviembre del año anterior a su aplicación.

El devengo de la paga de marzo es anual. La fecha de devengo de la paga de marzo se genera desde el 1 de marzo hasta último día de febrero del año siguiente.

Las **pagas de junio y diciembre** se devengan de manera semestral, la paga de junio se devenga del 1 de enero al 30 de junio y la paga de diciembre se devenga del 1 de julio al 31 de diciembre.

Cuando las pagas extraordinarias de junio y diciembre y marzo no se abonen prorrateadas, el pago de estas se hará en los meses correspondientes de junio y diciembre y marzo, en cuyo caso se abonará el día 15 de cada uno de los citados meses, abonándose la nómina ordinaria para el último viernes del mes.

#### **Artículo 8.2.2.- Paga de Septiembre.**

En la mensualidad de septiembre se abonará una paga a todo el personal por importe bruto de 390,66 euros brutos establecido en las tablas salariales anexas. Su importe permanecerá invariable durante la vigencia del presente Acuerdo, si bien se le aplicará la revisión salarial y el importe de la actualización se subirá en el importe bruto anual.

Esta paga se abonará en proporción a la duración de la jornada y en función del tiempo trabajado en el año anterior.

La paga de septiembre se devenga anualmente desde el 1 de septiembre hasta el último día del mes de agosto del año siguiente.

#### **Artículo 8.3.- Paga “Plus Fidelidad”.**

El artículo 13 del vigente convenio colectivo provincial recoge un plus salarial de fidelidad que viene a compensar lo mismo que se establecía en el anterior Acuerdo la Paga “Plataforma Europa”. Como ambos conceptos compensan lo mismo, ambos se refunden en un único concepto denominado Paga “Plus fidelidad”, cuyo importe en su conjunto es superior al regulado convencionalmente, lo que conlleva una mejora sustancial en la retribución del personal afectado por este Acuerdo. Este concepto se regulará por lo dispuesto en este artículo.

Este concepto lo percibirán personas trabajadoras pertenecientes a los grupos II, III, IV y V en función de los años de fidelidad y permanencia en la Compañía, de acuerdo con el escalado e importes que se indican a continuación:

Periodo de permanencia	Importe
De 6 meses a 4 años	240,00 €
De 5 años a 9 años	480,00 €
De 10 años a 14 años	720,00 €
De 15 años a 19 años	960,00 €
De 20 años a 24 años	1.200,00 €
De 25 años a 29 años	1.440,00 €
De 30 años a 34 años	1.680,00 €
De 35 años en adelante	1.920,00 €

El importe mínimo recogido en la tabla anterior es el que estará sujeto a la revisión salarial acordada, esto es, el importe 240 €.

El abono de la presente paga es anual, a percibir en el mes de julio de cada año. El devengo es anual, del 1 de julio hasta el 30 de junio del año siguiente.

Esta paga no se verá minorado su importe en el caso de situaciones de IT de duración inferior a 30 días dentro del año natural.

Esta paga se abonará en proporción al tiempo trabajado en el año en curso (siendo grupo profesional II, III, IV o V). Asimismo, se abonará de forma proporcional a la jornada al personal que sea contratado a tiempo parcial y a aquellas personas que reduzcan voluntariamente su jornada anual, con excepción del personal que disfrute de una reducción de jornada por guarda legal de menor que lo percibirá integro hasta los 15 años de edad del menor a cargo.

Para el cálculo de los años de permanencia en la empresa se tendrá en cuenta el año de entrada, con independencia del mes. Asimismo, se estará a lo dispuesto en el presente Acuerdo para el cálculo de la antigüedad de la persona trabajadora.

Para el cobro de este concepto, la persona deberá estar de alta en la empresa en el mes de julio de cada año. A partir de los 35 años de permanencia en la empresa, se seguirá percibiendo anualmente, pero no se aumentará el importe de la presente paga, percibiéndose en el importe fijo establecido para los 35 años en el cuadro anterior.

Al personal fijo discontinuo, para el cobro de este concepto, se le computará la antigüedad por año natural, con independencia del periodo de actividad.

#### **Artículo 8.4.- Complemento “Ad Personam”**

El personal que a la firma del presente acuerdo estuviese percibiendo el Complemento “ad personam” derivado del convenio colectivo de comercio textil de la provincia de Zaragoza continuará percibiéndolo en la misma cuantía que hasta el momento, revisándose anualmente en el mismo porcentaje que el resto de los salarios.

### **Artículo 8.5.- Plus Calendario.**

Para el personal de los grupos I, II y III, con independencia de que presten servicios a tiempo completo o a tiempo parcial en el mes de su abono, se establece un plus calendario proporcional a la jornada trabajada. Este plus no lo percibirá el personal que haya solicitado y se le haya concedido un calendario adaptado, esto es, que no tengan sábados calendados, así como personal con reducción de jornada por guarda legal que tengan acumulación o concentración de jornada.

El personal con reducción de jornada por guarda legal que emplee los ajustes de jornada para acumular o concentrar la jornada no percibirá el plus calendario durante todo el año.

Si la persona con reducción de jornada por guarda legal mantiene el calendario laboral de su equipo podrá realizar o no los festivos laborables recogidos en su calendario, debiendo bien realizarlos todos o no realizar ninguno, pero no pudiendo escoger cuáles hace y cuáles no. En este caso la persona sí percibiría el plus de calendario.

Se exceptúan del cobro de este concepto:

- Quienes tengan una reducción de jornada por motivos familiares que tengan acumulación y/o concentración de jornada.
- Quienes tengan un calendario adaptado previa solicitud, esto es, personas que no tengan calendados festivos y/o sábados.

Si el personal se acoge a la acumulación, a la concentración o a cualquier otra medida de esta índole, se dejará de percibir este plus durante el período que se genere y durante el disfrute de la medida. Asimismo, se dejará de percibir este concepto durante los meses en los que el personal se haya acogido a la medida de modificación voluntaria del calendario laboral.

### **Artículo 8.6.- Prima Vacacional.**

La empresa abonará, a los grupos profesionales IV y V en la mensualidad de septiembre la prima vacacional, cuyo importe figura en las tablas salariales anexas al presente Acuerdo. Este concepto compensa los pluses dejados de percibir por no prestar servicios efectivos en periodo vacacional.

La citada cantidad se abonará en proporción al tiempo trabajado en el año anterior y se calculará en función de la duración de la jornada.

### **Artículo 8.7.- Plus Apoyo**

El personal que pertenezca a este grupo profesional (grupo III) percibirá el importe que consta en las tablas salariales anexas al presente Acuerdo, percibiendo el importe en 12 mensualidades.

Este concepto se percibirá mientras la persona trabajadora tenga la categoría de apoyo y realice las funciones propias de este puesto.

### **Artículo 8.8. Plus de disponibilidad**

El personal perteneciente a los grupos profesionales IV y V regulado en el presente acuerdo, percibirá el plus regulado en el presente artículo con motivo de la disponibilidad del personal en relación con las necesidades de la empresa que puedan surgir en cualquier momento. Se percibirá en las cuantías que se señalan en las tablas salariales anexas al presente Acuerdo. Este concepto se percibirá en las doce mensualidades ordinarias.

### **Artículo 9.- Salario Variable.**

El salario variable para cada uno de los años de vigencia del acuerdo comprende los conceptos indicados en el apartado correspondiente del artículo 7, cuyas cuantías se establecen en las tablas salariales anexas y su abono depende directamente de la asistencia al trabajo.

### **Artículo 9.1- Plus objetivo Plataforma Europa.**

Este plus viene a sustituir el Plus Variable vigente hasta el Acuerdo 2021-2023. Del importe anual máximo de este concepto, 564 euros se consolidan en el salario fijo en el actual pacto. Por lo tanto, este nuevo Plus objetivo Plataforma Europa tiene un importe anual de 1.200 euros brutos, correspondiendo 100 euros brutos mensuales, que se percibirán de acuerdo con lo regulado en el presente artículo.

Este concepto lo percibirán conforme a lo establecido en el presente artículo los grupos profesionales I, II y III. Este concepto se percibirá en proporción a la duración de la jornada laboral y se calculará conforme a las condiciones recogidas en el presente apartado, percibiendo su importe en las 12 mensualidades ordinarias.

Las condiciones para el cobro de este concepto son las siguientes:

- a. El 50% del importe del plus, esto es, 600 euros brutos anuales o 50 euros mensuales, dependerán de la consecución del objetivo global de productividad de Plataforma Europa SA.
- b. El 50% del importe del plus, esto es, 600 euros brutos anuales o 50 euros mensuales, dependerán de la consecución del objetivo global de calidad de servicio de Plataforma Europa SA.

- c. La consecución de cada 50% del importe total variable es independiente y compensable entre ambos.
- d. Una falta injustificada o más de la persona trabajadora a su puesto de trabajo conllevará la pérdida total del importe del plus en el mes que se produzca la ausencia. En el caso de que por la fecha del mes en el que se produzca la ausencia no se pueda procesar en la nómina el no abono de este plus, entonces se descontará en el mes inmediatamente siguiente.
- e. No se trata de un objetivo individual, sino de Plataforma Europa colectivamente.

La empresa garantiza el percibo del 80% del importe total de este concepto cuando no se alcance la consecución mínima del objetivo y se establece que el porcentaje podría incrementarse hasta el 110% si se alcanzase este objetivo.

Este concepto se implantará en el plazo de 2 meses a partir de la fecha de la firma del presente Acuerdo, por lo que en este plazo se procederá a liquidar y sustituir el variable de absentismo que se regulaba en el artículo 9.1 del Acuerdo de los años 2021-2023.

La empresa informará mensualmente de los datos de consecución de los objetivos del presente concepto.

#### **Artículo 9.2.- Plus Transporte.**

Este plus tiene carácter indemnizatorio, esto es, se establece como compensación de los gastos de desplazamiento y medios de transporte, con independencia de las distancias que puedan existir entre el centro de trabajo y el domicilio de la persona trabajadora. Se abonará a los Grupos I, II y III.

El plus de transporte se percibirá por cada día de trabajo efectivo con independencia de la duración de la jornada, no abonándose en las situaciones de incapacidad temporal (sea cual fuere la causa que lo motive), ni en permisos no retribuidos y faltas sin justificar, es decir, solo será abonado en las ausencias que se consideren permisos retribuidos. Sin embargo, este plus sí se percibirá cuando se realicen horas complementarias y horas extraordinarias en jornadas completas, así como en las jornadas que se utilicen de la bolsa de horas recogida en el artículo 15.3.

Se percibirá el importe de 7 euros brutos/día.

#### **Artículo 9.2.1- Plus Transporte grupos IV y V**

El personal de los grupos IV y V percibirá en concepto de plus transporte las cuantías indicadas en las tablas salariales de estos grupos en el Anexo I del presente Acuerdo.

### **Artículo 9.3.- Plus de vestuario**

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 11 del vigente convenio colectivo provincial, a partir de la firma del presente Acuerdo la empresa dejará de abonar el concepto plus de vestuario al hacer entrega de uniforme, tal y como se recoge en el artículo 42 del Acuerdo. El importe anual que se percibía por este concepto, que ascendía a 1.104,00 euros brutos en el año 2023, se consolida en el salario fijo, tal y como se establece en el artículo 4.1.1 del presente Acuerdo.

### **Artículo 9.4.- Plus de Carga y Descarga**

El plus de carga y descarga se percibirá por cada día de trabajo efectivo con independencia de la duración de la jornada, no complementándose en las situaciones de incapacidad temporal (sea cual fuere la causa que lo motive), ni en permisos no retribuidos y faltas sin justificar, es decir, solo será abonado en las ausencias que se consideren permisos retribuidos. En el supuesto de los permisos no retribuidos e incapacidad temporal no se abonará el importe del presente plus. Sin embargo, este plus sí se percibirá cuando se realicen horas complementarias y horas extraordinarias en jornadas completas en días no calendados de prestación de servicios, así como en las jornadas que se utilicen de la Bolsa de horas recogidas en el artículo 15.3. y en la compensación de descanso por horas extraordinarias.

Este plus se abonará exclusivamente a aquellas personas que estén adscritos a los Equipos de Exportación-Carga y Descarga.

Este complemento de puesto de trabajo dejará de percibirse cuando no se esté adscrito a la sección indicada.

Se percibirá en la cuantía anual indicada en las tablas anexas al presente acuerdo, percibiendo su importe en 12 mensualidades. Al abonarse por día efectivo de trabajo, el importe a no abonar por cada ausencia al trabajo será de 7,55€ brutos en el año 2024, 7,95€ brutos en el 2025 y 8,30€ brutos en el año 2026.

Este plus se regularizará anualmente en situaciones de IT.

### **Artículo 9.5.- Recargos por hora trabajada.**

El personal, por cada hora efectiva trabajada, percibirá los recargos regulados en el presente artículo siempre y cuando se cumplan las condiciones establecidas para su devengo y abono.

Los recargos se percibirán con independencia de la duración de la jornada, en función de los turnos a los que están adscritos los equipos y los que estén determinados para cada grupo profesional; no abonándose en las situaciones de incapacidad temporal (sea cual fuere la causa que lo motive), ni en permisos no retribuidos y faltas sin justificar, es decir, solo será abonado en las ausencias que se consideren permisos retribuidos.

#### **Artículo 9.5.1 Recargo de hora nocturna**

El personal que preste servicios entre las 22:00 horas y las 07:00 horas percibirá el recargo de nocturnidad que se determina en las tablas salariales anexadas al presente acuerdo para cada uno de los grupos profesionales, en función de las horas que preste servicios en el citado horario. No obstante, dicho personal que tengan la condición de acuerdo con la legislación vigente percibirá este recargo por todas las horas de su jornada ordinaria que se realizan a partir de las 22:00 horas.

#### **Artículo 9.5.2 Recargo de hora de tarde**

Este recargo lo percibirán aquellas personas que presten servicios exclusivamente en los turnos de tarde determinados en el presente Acuerdo que inicien su jornada entre las 15:00 horas y las 16:00 horas, abonándose el recargo de tarde hasta las 22:00 horas en las cuantías indicadas en las tablas salariales anexas al presente Acuerdo.

En cuanto al abono del recargo de tarde en el complemento de IT se hará en función del promedio mensual.

#### **Artículo 9.5.3 Recargo de hora de sábado**

Este recargo se percibirá por cada hora trabajada a partir de las 00:00 horas del sábado y en las cuantías determinadas en las tablas salariales anexas al presente Acuerdo. Este recargo afecta a los grupos profesionales I y II.

#### **Artículo 9.5.4 Recargo de hora de domingo**

Este recargo se percibirá por cada hora trabajada a partir de las 00:00 horas del domingo y en las cuantías determinadas en las tablas salariales anexas al presente Acuerdo. Este recargo afecta a los grupos profesionales I y II que lo tengan planificado en su calendario.

El domingo de Semana Santa se pagará como doble recargo de domingo.

#### **Artículo 9.5.5.- Recargos de apoyo fines de semana.**

Al personal perteneciente al grupo de apoyo (Grupo III) que preste servicios los fines de semana, se le compensará cada fin de semana efectivamente trabajado con los importes que figuran en las tablas salariales anexas.

#### **Artículo 9.6.- Compensación del salario variable durante las vacaciones.**

Los grupos profesionales I, II y III, en compensación a los importes variables relativos a los recargos de horas regulados en los apartados de los artículos 9.2 y 9.5 del presente Acuerdo

que se dejan de percibir durante el período de vacaciones, en el mes de septiembre percibirán un promedio de los conceptos variables indicados en los apartados de los Artículos 9.2. y 9.5. anteriores que se hayan percibido en los últimos 12 meses (del 1 de septiembre del año anterior al 31 de agosto del año en curso, dividido entre 11 mensualidades).

Los conceptos variables a tener en cuenta para esta compensación son: recargo por hora de domingo, recargo por hora de sábado, recargo por hora de tarde y plus transporte.

Nocturnidad en vacaciones: se exceptúa de lo regulado en el presente artículo, que se aplicará como se indica a continuación. Este concepto será compensado en las vacaciones del personal que haga horas nocturnas regularmente, regularizándose el mes de enero del próximo año en el caso del personal que haya tenido algún proceso de IT. El cobro del concepto de nocturnidad durante las vacaciones se hará en función de una simulación anual de calendario y esta simulación corresponderá a la cuantía de una mensualidad. En cuanto al abono de la nocturnidad en el complemento de IT se hará en función del promedio diario.

#### **Artículo 10.- Horas Extraordinarias.**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada diaria ordinaria de trabajo, siendo retribuidas con el importe que figura en las tablas salariales anexas al presente acuerdo.

El personal podrá optar por sustituir el abono de las horas extraordinarias por su compensación en descanso, salvo en las horas extraordinarias festivas, en cuyo caso sólo se compensarán económicamente. El resto de las horas extraordinarias se compensarán con descanso conforme al siguiente sistema:

- a. La compensación en descanso será de una hora y treinta minutos por cada hora extraordinaria realizada para los horarios de mañana. La compensación en descanso será de una hora y cuarenta y cinco minutos por cada hora extraordinaria realizada para el resto de los horarios. Para el disfrute de este descanso compensatorio deberán acumularse en jornadas de completas de 8 o 9 horas.
- b. Bolsa abierta: se abre cada seis meses, pero cada persona podrá retornar al sistema de compensación económica en cualquier momento, si bien en este caso no puede volver a optar por el sistema de compensación en descanso hasta que hayan transcurrido seis meses desde el cambio de opción. Lo generado antes de cambiar a la opción de compensación económica se deberá disfrutar en descanso.
- c. La solicitud del disfrute de la compensación por tiempos de descanso se realizará con una antelación mínima de 15 días.
- d. Las horas extras generadas en el primer semestre del año (del 1 de enero al 30 de junio), se disfrutarán en tiempo de descanso en los meses de mayo, junio y julio, y los picos de horas que queden pendientes de compensar, se acumulan para el siguiente semestre (si se sigue acumulando) o bien se abonan en nómina (si la persona trabajadora opta por la opción de la compensación económica). Las horas generadas desde el mes de enero hasta el mes de abril, se deberán compensar con descansos en los meses de mayo y junio. Las horas extraordinarias generadas en los meses de mayo y junio se deberán disfrutar en estos meses, salvo en supuestos excepcionales que se podrán disfrutar en el mes de julio.

- e. Las horas extras generadas en el segundo semestre del año (del 1 de julio al 31 de diciembre), se disfrutarán en tiempo de descanso en los meses de noviembre, diciembre y enero, y los picos de horas que queden pendientes de compensar, se acumulan para el siguiente semestre (si se sigue acumulando) o bien se abonan en nómina (si la persona trabajadora opta por la opción de la compensación económica). Las horas generadas desde el mes de julio hasta el mes de octubre se deberán compensar con descansos en los meses de noviembre y diciembre. Las horas extraordinarias generadas en los meses de noviembre y diciembre se deberán disfrutar en estos meses, salvo en supuestos excepcionales que se podrán disfrutar en el mes de enero.
- f. Cuando las horas extraordinarias se compensen en descanso se abonará el plus de carga y descarga al personal que, por su puesto de trabajo, lo perciba. En ningún caso se percibirá en esta compensación el plus transporte.
- g. El descanso compensatorio de las horas extraordinarias no podrá disfrutarse ni en un sábado ni en domingo en el que la persona tenga que prestar servicios efectivos. Para el disfrute de este descanso se establecen los criterios dispuestos en el presente Acuerdo.

#### **Artículo 11.- Horas complementarias.**

Las horas complementarias se realizarán conforme a las siguientes condiciones:

- a. Realizarán horas complementarias el personal que haya firmado el Pacto de Horas Complementarias.
- b. El preaviso de la realización de estas será de siete días de antelación, por escrito y con copia para al personal al que se solicitan.
- c. La empresa realizará un informe mensual de las horas complementarias realizadas que entregará al personal en su nómina.
- d. Periódicamente la Empresa remitirá al Comité de Empresa información relativa a la realización de horas complementarias por parte de la plantilla, durante el año natural.
- e. La suma de horas ordinarias y horas complementarias no podrá superar las 10 horas diarias. Asimismo, durante esta jornada se tendrá un descanso de 45 min, que será entre la 5<sup>o</sup> y la 6<sup>o</sup> hora y en el turno de mañana podrán utilizar el servicio de comida en el comedor.
- f. La prestación de servicios a tiempo parcial será como máximo de 195 horas mensuales, incluyendo las horas planificadas y las horas complementarias, y con un límite de 45 horas semanales y 5 días máximo de prestación de servicios en una semana.
- g. En el turno de la noche, las jornadas de 8 horas (cuando coincidan en domingo) así como en jornadas de 9 horas, las peticiones de horas complementarias se limitarán a 1 hora adicional como máximo.
- h. La realización de horas complementarias será voluntaria para el personal del quinto turno, no siendo necesario el preaviso. En cuanto a la consolidación de las

horas complementarias para este turno se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

## **Artículo 12.- Compensación por trabajo en festivos.**

Será obligatoria la prestación de servicios en las jornadas laborales de días festivos para el personal que por su turno de trabajo le corresponda, siendo compensada con un Plus de Festivo en el importe que se indica en las tablas salariales anexadas al presente Acuerdo y que se percibirá íntegro siempre que la prestación laboral en estas jornadas festivas sea igual o superior a 4 horas. Cuando la jornada laboral a realizar dichos días festivos sea inferior a 4 horas, se percibirá en concepto de Plus de Festivo la mitad del importe indicado en las tablas salariales.

Cuando únicamente se trabaje 1 hora en un día festivo, ésta se compensará como 1 hora unitaria festiva, absorbiéndose con dicho abono el importe del Plus de Festivo indicado en el primer párrafo de este artículo.

Los Festivos trabajados por las personas adscritas a los Grupos IV y V, serán compensados además con un día hábil de trabajo.

## **Artículo 13.- Anticipos de salario y préstamo**

### **Artículo 13.1.- Personal indefinido ordinario**

El personal indefinido ordinario podrá solicitar anticipos de salario, préstamos o adelanto de pagas extras en los términos establecidos en el presente artículo. Para poder solicitar cada uno de ellos de nuevo, se tendrá que haber cumplido con la obligación de haber devuelto el anterior (anticipo de salario y préstamo) o volverlo a generar (adelanto de pagas extraordinarias); si bien anticipo y préstamos serán compatibles, siempre y cuando el importe solicitado en concepto de anticipo permita realizar el correspondiente descuento mensual del préstamo de la nómina del personal solicitante.

Se garantiza el abono de estos en el mes en curso cuando se soliciten antes del día 15 de cada mes, siempre que las condiciones organizativas lo permitan.

En caso de causar baja definitiva en la empresa por cualquier razón, se devolverá el importe adeudado de la cuantía del anticipo o del préstamo pendiente de devolución, el cual se detraerá de la liquidación final de haberes. En el supuesto de que la cuantía de la liquidación final de haberes no sea suficiente como para compensar el total del importe adeudado a la Empresa, ésta y la persona acordarán la manera de devolución del importe adeudado, pudiendo no respetarse los plazos de devolución indicados en el presente precepto. La finalidad de este trámite es evitar una reclamación judicial del importe adeudado, que se interpondría en el supuesto de que no sea posible llegar a acuerdo.

Se podrá amortizar la totalidad de la cantidad pendiente a devolver, bien por transferencia bancaria o por descuento en la nómina siempre que la cuantía de ésta sea suficiente para ello.

### **Artículo 13.1.1. Anticipo de Salario**

Se considerará anticipo todo aquel adelanto de salario que sea a cuenta de la nómina del mes en el que se solicite. Como máximo se podrá solicitar la totalidad de lo generado a fecha de su solicitud. La nómina del mes en curso se percibirá en la fecha que corresponda minorada, en todo o en parte según el caso, en los importes solicitados como anticipo.

### **Artículo 13.1.2 Préstamo.**

El personal indefinido podrá solicitar un préstamo por un importe máximo de 11.250 euros brutos, que será amortizable en 90 mensualidades como máximo, a razón de 125 euros brutos mensuales (para el caso de la devolución en 90 mensualidades). En caso de extinción de la relación laboral, por cualquier causa, el importe del préstamo no amortizado por la persona trabajadora se descontará de la liquidación de haberes que le corresponda a éste. En el caso de que la liquidación de haberes no sea suficiente, la persona deberá devolver el importe adeudado o por acuerdo con la empresa o por reclamación judicial de la cuantía.

Se aplicarán las retenciones que legalmente correspondan en cada momento.

### **Artículo 13.1.3 Adelanto de pagas extraordinarias.**

El personal indefinido ordinario que tenga al menos dos pagas extraordinarias desprorrataadas podrá solicitar un anticipo a cuenta del importe de las gratificaciones extraordinarias generadas hasta el momento de la solicitud, detrayéndose dicha cantidad en el momento del abono de la paga extra correspondiente.

El personal que tenga solicitado un préstamo podrá solicitar un anticipo del salario mensual y/o de las gratificaciones extraordinarias, siempre y cuando la cuantía solicitada como anticipo de salario y/o paga extraordinaria permita el descuento de las mensualidades restantes de amortizar el préstamo.

### **Artículos 13.2.- Personal Fijo Discontinuo**

El personal con contrato fijo discontinuo podrá solicitar un préstamo por importe máximo de 2.000 euros al año, a devolver en las semanas de actividad, no dejando importe por devolver en los periodos de actividad del año natural. Asimismo, podrá solicitar un anticipo de salario sobre el salario devengado del mes en curso.

### **Artículo 14.- Incapacidad Temporal. Complemento de IT.**

Las bajas laborales por incapacidad temporal se han de justificar con los correspondientes partes de baja, de confirmación y de alta, en la forma en la que se determine legalmente.

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral:

- a. Los 3 primeros días, la empresa complementará la prestación de IT respecto a la retribución fija en el siguiente porcentaje:
- 1ª Baja de los últimos doce meses: 100% los 3 primeros días
  - 2ª Baja de los últimos doce meses: 50% los 3 primeros días
  - A partir de la 3ª y siguientes Bajas (últimos doce meses): 0% los 3 primeros días
- b. En las tres primeras incapacidades temporales derivadas de enfermedad común de los doce meses anteriores de la baja en cuestión, del 4º al 15º día el complemento será del 60% de los conceptos salariales fijos, del día 16º hasta el día 60º el complemento será del 90% de los salarios fijos, recargo de nocturnidad, recargo de tarde y recargo de sábado y domingo para quienes por su turno los perciban, del día 61º hasta el 89º el complemento será del 95% de los conceptos fijos, recargo de nocturnidad, recargo de tarde y recargo de sábado y domingo para quienes por su turno los perciban. En los procesos de IT cuya duración sea igual o superior a 90 días el complemento será del 100% del salario fijo más los recargos que perciba la persona por el turno en el que preste servicios, incluidos el recargo de sábado y el recargo de domingo.
- c. En caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, incluido el accidente “*in itinere*” o enfermedad profesional, el personal tendrá derecho al percibo del 100% de sus retribuciones fijas y recargo de nocturnidad y recargo de tarde para quienes por su turno lo perciban, desde el primer día de la baja emitida por los correspondientes servicios médicos. Tendrán consideración de accidente “*in itinere*”, los que sufra en el trabajo al ir o al volver del trabajo.
- d. En caso de requerirse intervención quirúrgica u hospitalización (a excepción de las intervenciones de cirugía estética), que requiera reposo domiciliario dicho complemento de IT alcanzará el 100% de las retribuciones fijas durante el tiempo que duren dichas situaciones, siempre que la persona aporte su correspondiente justificante de hospitalización.
- e. Si la duración de la baja de IT sea cual fuere la contingencia que lo motive, es igual o inferior a 30 días, no afectará al devengo y abono de las tres pagas extras, paga plus fidelidad y paga de septiembre. A partir del día 31 del proceso de IT sí se verán afectadas, restándose de las mismas la parte proporcional correspondiente:
- a. Si la duración de las IT es igual o superior a 330 días conllevará que no se abonen las pagas extraordinarias de devengo anual en el año correspondiente.
  - b. Si la duración de las IT es igual o superior a 150 días conllevará que no se abonen las pagas extraordinarias de devengo semestral en el año correspondiente.
- f. Las bajas derivadas de accidente de trabajo (incluido “*in itinere*”) o enfermedad profesional, no afectarán al método de cálculo del número de bajas de la Incapacidad Temporal de este artículo.

- g.** Si las bajas de IT se consideraran por el facultativo médico como una recaída de un proceso de IT anterior, no computará como un proceso nuevo de baja.
- h.** Con el fin de mejorar los niveles de absentismo la empresa no complementará las prestaciones de incapacidad laboral si se tienen cuatro o más bajas de IT en los doce meses anteriores a la misma. Asimismo, no se abonará complemento de IT alguno después de la extinción de la relación laboral.
- i.** En los horarios de 23:00 a 07:00 se regularán los procedimientos de entrada tras un periodo de IT en el Anexo IV.

### TÍTULO III: ORGANIZACIÓN Y TIEMPO DE TRABAJO

#### Artículo 15.- Jornada anual.

#### Artículo 15.1. Grupos profesionales I, II y III.

Para el personal que pertenece a los grupos profesionales I, II y III la jornada anual será la indicada en el siguiente cuadro, en función del turno en el que la persona preste servicios:

TURNOS	HORARIOS	AÑOS 2024-2026	
Mañana	07:00 - 15:00	1686	
	10:00 - 18:00	1686	
Tarde	15:00 - 23:00	1686	
	16:00 - 01:00	1686	
Noche	18:00 - 03:00	1678	
	23:00 - 07:00	1638	
<b>4º Turno Rotativo</b>			
	Diurno	1624	
	Nocturno	1606	
<b>5º Turno</b>			
	Diurno	1604	
	Nocturno	1586	
		REFUERZO 1	REFUERZO 2
Turnos Refuerzo 1 y 2	07:00 - 15:00	1624	1686
	10:00 - 18:00	1624	1686
	15:00 - 23:00	1624	1686
	16:00 - 01:00	1624	1686
	18:00 - 03:00	1615	1678
	23:00 - 07:00	1606	1638

En todos los cambios de turno definitivos o permutas que se realicen se aplicará la jornada del turno de destino.

## **Artículo 15.2. Grupos profesionales IV y V.**

El personal perteneciente a los grupos profesionales IV y V tendrá la jornada laboral recogida en el siguiente cuadro:

	<b>AÑOS 2024-2026</b>
<b>GRUPOS PROFESIONALES IV y V</b>	1.734

### **Artículo 15.2.1.- Trabajo en semanas de noche y flexibilidad. Grupo V.**

Las semanas que trabajen de noche y realicen 36 horas, para el cálculo de la jornada anual computarán como 40.

El personal que realice un horario de 09:00 a 18:00, tendrá una flexibilidad de entrada entre las 09:00 a 09:30, así como un horario especial los viernes de 09:00 a 15:00, cumpliendo la jornada anual.

### **Artículo 15.2.2.- Trabajo en jornada de domingo. Grupos IV y V.**

Cada domingo trabajado conlleva una devolución de 8 horas

En relación con el personal del Grupo IV:

- En el año 2026 el número máximo de fines de semana trabajado serán 17.

## **Artículo 15.3.- Flexibilidad. Bolsa de horas para jornadas no laborales.**

### **Artículo 15.3.1.- Grupos I, II, III.**

El personal, siempre de forma individual y voluntaria, podrá ampliar la jornada anual pactada para su turno y/o grupo profesional correspondiente en un máximo de 36 horas anuales para prestar servicios los días festivos que figuran como no laborables en el calendario anual, pero en los que esté prevista la apertura del centro.

La compensación por la prestación de servicios en estos días festivos determinados en el calendario como no laborables en los que se abra el centro, tanto para el personal que preste servicios 8 horas como los que presten servicios 9 horas en los citados días, son los establecidos en el Anexo I.

Estos importes se calculan en función del valor de la hora ordinaria trabajada ese día, sumándole el importe correspondiente al doble festivo.

El personal que tenga limitaciones determinadas por el servicio médico y el personal que disfrute de una reducción de jornada por guarda legal con una acumulación/concentración no podrán hacer uso de esta bolsa de horas establecida en este artículo. Se exceptúa de lo anterior, esto es, sí podrán hacer uso de esta bolsa de horas para jornadas no laborales aquellas personas que disfruten de una reducción de jornada por guarda legal que reduzcan horas diariamente, sin acumular ni concentrar, siempre y cuando cumplan el calendario de equipo estándar y se limiten a una reducción de jornada puramente diaria, haciendo por tanto los festivos laborables/sábados que les correspondan por calendario. Esta bolsa de horas se incluirá dentro del calendario laboral de la persona con reducción de jornada y la compensación por estos días no laborables será lo correspondiente a la jornada ordinaria y, además, percibirá el importe de doble festivo.

Los días previos y posteriores a este festivo no laborable de apertura del centro el personal que trabaja en el horario de 16:00 horas a 01:00 horas, 18:00 horas a 03:00 horas y 23:00 horas a 07:00 horas, prestará servicios en su horario habitual, replanificando el exceso de jornada que pudiese existir en viernes.

Ejemplo				
Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
10	11	12	13	14
18 a 03	18 a 03	18 a 03	18 a 03	18 a 03

3 h

Se utilizará este exceso de jornada en ajustar la noche del viernes en el 4º Turno cuando se trabaje el sábado de tarde. En el resto de los casos y para todos los turnos se devolverá en viernes unido al fin de semana no calendado.

#### **Artículo 15.3.2.- Grupo IV y V**

El personal de los grupos IV y V que preste servicios en jornadas no laborables que siempre tendrán que ser de jornada completa, se compensará con el importe del doble festivo y un día de compensación.

#### **Artículo 15.4.- Jornada especial en función de la edad.**

El personal de los Grupos II, III y IV afectado por el presente Acuerdo podrá acogerse a una reducción anual de la jornada según lo indicando en el presente artículo, de acuerdo con la siguiente escala en el año en que cumplan la edad que se indica en el siguiente cuadro:

<b>Edad</b>	<b>Horas anuales de reducción Años 2025-2026</b>
52	32
53	48
54	60
55	84
56	108
57	120
58	132
59	144
60	160
61	176
62	192
63	208
64	224
65	240
66	256
67	274

Esta reducción de jornada especial en función de la edad se compensará de la siguiente manera:

- El salario fijo anual se percibirá íntegro.
- En cuanto al salario variable, el plus transporte, plus carga y descarga y el plus objetivo Plataforma Europa se percibirán íntegros. En relación con el resto de los conceptos variables (recargos) se abonarán de acuerdo con lo recogido a continuación según la opción de disfrute elegida por la persona trabajadora. Para el abono de los diferentes conceptos que integran el salario variable durante el disfrute de la reducción de jornada especial por la edad se creará el concepto en la nómina denominado “compensación edad”, cuyo importe será el equivalente al 50% del valor de los diferentes recargos a los que la persona tuviese derecho a percibir según su calendario laboral de equipo (recargos de sábado, domingo, tarde, noche). El abono de este concepto será mensual.
- Durante la situación de IT este concepto no se abonará ni complementará.

A partir del calendario laboral del año 2025, el personal del Grupo II y III deberá acogerse, en noviembre de 2024, de forma voluntaria, a la reducción de jornada por edad dentro de las opciones siguientes, pudiendo modificar la opción elegida en una única ocasión a lo largo de su vida laboral, siempre en noviembre del año anterior a su aplicación:

## **I. Opción 1**

- En esta opción se acumularán todas las horas de la tabla edad para su disfrute al final de la vida laboral de la persona trabajadora, compensando en este periodo final de disfrute acumulado los recargos del salario variable que cobraría por calendario al 50% de su importe.
- El importe del cobro de los recargos será al valor del año que esté disfrutando la acumulación.
- Durante el período de disfrute de la reducción de edad acumulada la persona percibirá el salario fijo de acuerdo con las tablas vigentes en el año/os que le corresponda.

## **II. Opción 2**

- En esta opción la persona trabajadora disfrutará anualmente de 80 horas de la reducción de jornada y el resto del tiempo lo acumulará para su disfrute al final de su vida laboral.
- En ambos casos, en relación con el salario variable, el abono de los recargos correspondientes según calendario laboral de equipo se percibirá al 50% de su importe. El valor de estos recargos será el establecido para cada período de disfrute de la reducción de jornada especial por la edad.
- Durante el período de disfrute de la reducción de edad acumulada la persona percibirá el salario fijo de acuerdo con las tablas vigentes en el año/os que le corresponda. Al igual que durante el año en el que disfrute 80 horas anuales, en el que percibirá el salario fijo anual conforme a las tablas correspondientes.

## **III. Opción 3**

- En esta opción la persona trabajadora disfrutará anualmente de la reducción de jornada especial en función de la edad conforme al cuadro antes indicado.
- Percibirá el salario fijo íntegro según las tablas salariales anuales. En relación con el salario variable percibirá el 50% del importe de los recargos que debería percibir de acuerdo con su calendario laboral de equipo.
- Podrán solicitar dos semanas de ajuste en junio, solicitando acumular los primeros cinco ajustes del año y el resto, podrán acumularlos en otra semana más.
- El importe del cobro de los recargos será al valor del año en curso de acuerdo con lo acordado en las tablas salariales.

Durante el año 2024 la persona disfrutará la reducción de jornada especial en función de la edad tal y como tiene planificado ya en su calendario laboral a la fecha de la firma del presente Acuerdo, percibiendo su salario fijo íntegro y en cuanto al salario variable, en el mes de enero del 2025 se abonará el 50% de los recargos y plus transporte que correspondan por el calendario de equipo dejado de realizar por el disfrute de esta reducción de jornada del 2024.

Asimismo, para el disfrute de esta reducción de jornada especial en función de la edad se estará a lo siguiente:

- La reducción de la jornada por edad se realizará en jornadas completas.
- La reducción de jornada por edad se aplicará de forma proporcional a la jornada anual y al tiempo trabajado.
- Las personas que acumulen las horas de reducción de jornada por edad dispondrán de la información de las horas acumuladas en el área personal de Inet.
- Los ajustes por edad se reflejarán en el calendario con un color diferente.
- Regulación ajustes derivados de la reducción de jornada por edad: se repartirán uno al mes hasta cubrir los doce meses del año empezando por semanas de 5 días. El ajuste trece, se realizará dos ajustes en un mismo mes en semana distinta y así sucesivamente.
- El personal que se encuentre disfrutando de una jubilación parcial conforme a la legislación vigente, le resulta de aplicación esta reducción de jornada especial en función de la edad en la opción escogida de forma proporcional a la jornada anual que tuviese que realizar.
- En el caso de que la persona cause baja en la empresa por cualquier motivo, a excepción de que la misma conlleve la reserva de puesto de trabajo, las horas acumuladas anualmente se abonarán en la liquidación de haberes, siendo este supuesto el único en el que se podrían abonar económicamente estas horas acumuladas.
- Los trabajadores mayores de 55 años de la sección de carga y descarga voluntariamente podrán solicitar salir de la sección, manteniendo el mismo turno.
- Esta reducción de jornada será compatible con otras reducciones a las que se pudiera tener derecho
- En el caso de las opciones 2 y 3, la bolsa de horas acumuladas se aplicará sobre tu jornada anual, teniendo en cuenta la jornada de cada año al que afecte con su correspondiente reducción de edad.

#### **Artículo 15.4. 1. Jornada especial en función de la permanencia en la empresa. Grupo IV**

Al personal perteneciente a este grupo le resultará de aplicación la tabla de reducción de jornada especial por la edad recogida en el artículo 15.4.

A partir del calendario de 2025 el personal perteneciente a este grupo disfrutará en su calendario laboral anual de 40 horas de reducción y el resto que resulte de aplicación se acumulará para el final de su vida laboral.

El abono del 50% de los conceptos variables (nocturnidad, sábados y domingos) correspondientes a las jornadas por edad dejadas de realizar, se hará al final de la vida laboral. Se calculará con la media de los variables realizados en los últimos diez años y se abonará con el precio de los importes de los variables establecidos para el último año de prestación de servicios.

#### **Artículo 15.5.- Jornada especial en función de la permanencia en la empresa. Grupo V**

El personal perteneciente a este grupo disfrutará una reducción de jornada especial en función de la edad en función de su tiempo de permanencia en la empresa de acuerdo con el siguiente escalado:

<b>Periodo de permanencia (antigüedad)</b>	<b>Reducción de jornada</b>
Entre 15 y 20 años	1 día
Entre 21 y 26 años	2 días
Entre 27 y 29 años	3 días
A partir de los 30 años	5 días

#### **Artículo 15.6. - Situaciones de jubilación**

La empresa aceptará las solicitudes de jubilación parcial que se le planteen siempre que cumplan los requisitos establecidos en la legislación vigente para poder jubilarse parcialmente.

#### **Artículo 16.- Turnos de trabajo.**

Con carácter general, el personal de los grupos profesionales I y II estarán adscritos a un turno de trabajo.

El porcentaje mínimo de personal indefinido que estará adscrito los Turnos Estructurales será del 47% y el porcentaje mínimo de personal indefinido que estará adscrito al Cuarto Turno será del 33%. El porcentaje restante lo integrará el personal indefinido del quinto turno y refuerzo 1 (FD). Los porcentajes se calcularán sobre el total de la plantilla de operarios indefinida G1, G2, G3.

Los porcentajes podrían verse modificados en el caso que existan necesidades organizativas y productivas que lo justifique, informando previamente al Comité de empresa.

Cuando puntualmente las necesidades organizativas y productivas lo requieran, y con la finalidad de reducir las horas extraordinarias, la empresa podrá realizar contratación extraordinaria fuera de estos turnos para atender esas necesidades operativas, debiendo informar al comité de empresa.

## Artículo 16.1. Turnos Estructurales.

La finalidad de los Turnos Estructurales es la de cubrir las necesidades operativas de la empresa, y el trabajo en sábados, para los turnos que trabajan sábado, así como los festivos laborales.

Los turnos estructurales implantados en la empresa son los siguientes:

TURNOS ESTRUCTURALES		
TURNOS DE MAÑANA (FIJOS)	TURNO de 07:00 a 15:00 horas	De LUNES a SABADO
	TURNO de 07:00 a 15:00 horas CARGA/DESC	
	TURNO de 10:00 a 18:00 horas	
TURNOS DE TARDE (FIJOS)	TURNO de 15:00 a 23:00 horas	De LUNES a VIERNES
	TURNO de 16:00 a 01:00 horas	
TURNOS DE NOCHE (FIJOS)	TURNO de 18:00 a 03:00 horas	De LUNES a VIERNES
	TURNO de 23:00 a 07:00 horas	
	TURNO de 23:00 a 07:00 horas EXPORT-CARGA	

La prestación de servicios en sábados para los turnos de mañana se hará para todos los turnos en horario de 07:00 a 15:00 horas, debiendo respetarse el descanso entre jornadas.

### Artículo 16.1.1. Trabajo en sábados en Turnos Estructurales

El personal indefinido perteneciente al grupo profesional II que preste servicios en un turno estructural que conlleve trabajar los sábados, prestará servicios ese día de la semana de acuerdo con lo siguiente:

- Turno de la mañana con horario de 07:00 horas a 15:00 horas, a excepción de la sección de export carga y descarga:
  - Trabajarán 11 sábados durante el año 2024 y a partir del año 2025 trabajarán 10 sábados al año. A partir del año 2025 se podrán disfrutar los días de asuntos propios los sábados sin límites, pero siempre que se cumplan las condiciones para la concesión de estos días.
  - El personal adscrito a este horario librará dos sábados de cada tres de promedio anual, siempre que realice los sábados anuales pactados para este turno.
  - Los sábados se calendarán en semanas alternas, salvo modificaciones que se puedan hacer a título individual, en cuyo caso se podrán calendar sábados en semanas consecutivas.

- Turno de la mañana en horario de 07:00 horas a 15:00 horas de la sección de export-carga y descarga:
  - Trabajarán 16 sábados en 2024 y 14 sábados a partir del año 2025. A partir del año 2025 se podrán disfrutar los días de asuntos propios los sábados sin límites, pero siempre que se cumplan las condiciones para la concesión de estos días.
  - El personal adscrito a este horario librará dos sábados al mes de promedio, siempre que realice los sábados anuales pactados para este turno.
  
- Turno de la mañana en horario de 10:00 horas a 18:00 horas:
  - Trabajarán 26 sábados en el año 2024 y 24 sábados a partir del año 2025.
  - El horario de trabajo en sábado será de 07:00 horas a 15:00 horas.
  - El personal adscrito a este horario librará un sábado al mes de promedio, siempre que realice los sábados pactados para este turno, trabajando como máximo 3 sábados seguidos siempre y cuando no haya ninguna limitación por vacaciones, cambio de turno, festivos, etc....

No se podrá solicitar la compensación por la realización de horas extraordinarias los sábados planificados.

#### **Artículo 16.1.2. Trabajo en fines de semana del Grupo III (Apoyos)**

El personal perteneciente al grupo profesional III (Apoyo) tendrá una disponibilidad de lunes a domingo prestando servicios los fines de semana. El número máximo de fines de semana que prestarán servicios serán:

- Turno de mañana (07:00 a 15:00) 22 fines de semana
- Turno de tarde (15:00 a 23:00) 20 fines de semana
- Turno de noche (23:00 a 07:00) 20 fines de semana

En el año 2026 el personal con esta categoría prestará servicios el mismo número de fines de semana que el personal con categoría de encargado (17 fines de semana al año máximo).

#### **Artículo 16.2. Cuarto turno.**

La finalidad del Cuarto Turno es la de cubrir las necesidades operativas de la empresa, así como las puntas de trabajo, las vacaciones del personal de los turnos estructurales y el trabajo en sábados, domingos y festivos laborales.

CUARTO TURNO			
DIURNO (ROTATIVO)	HORARIO de 10 a 18 horas (3 SEMANAS)	SABADO de 07:00 a 15:00 horas DOMINGO de 08:00 a 16:00 horas	De LUNES a DOMINGO
	HORARIO de 18 a 03 horas (2 SEMANAS)	SABADO de 15:00 a 23:00 horas DOMINGO de 16:00 a 00:00 horas	
NOCTURNO (ROTATIVO)	HORARIO de 23 a 07 horas (3 SEMANAS)	SABADO de 23:00 a 07:00 horas DOMINGO* de 00:00 a 07:00 horas	
	HORARIO de 18 a 03 horas (2 SEMANAS)	SABADO de 15:00 a 23:00 horas DOMINGO de 16:00 a 00:00 horas	
*Entrada el Lunes a las 00:00			

### Artículo 16.2.1. Cuarto Turno. Trabajo en sábados y domingos.

El cuarto turno se divide en cuarto turno diurno y cuarto turno nocturno, con los horarios y la jornada establecidos en el cuadro anterior, siendo a tiempo completo la jornada indicada en el mismo.

El personal adscrito a este turno prestará servicios como máximo 29 fines de semana al año en 2024 y 28 fines de semana al año a partir del año 2025, trabajando como máximo 4 fines de semana seguidos.

Los horarios establecidos tanto en el cuarto turno diurno como en el cuarto turno nocturno serán rotativos entre sí tal y como se establece a continuación:

- **Cuarto turno diurno:**

- El personal asignado a este turno rotará alternando el horario de 10:00 horas a 18:00 horas, tres semanas y el horario de 18:00 horas a 03:00 horas dos semanas.

- **Cuarto turno nocturno:**

- El personal asignado a este turno rotará alternando el horario de 23:00 horas a 07:00 horas de tres semanas y el horario de 18:00 horas a 03:00 horas dos semanas

La prestación de servicios en este turno será de lunes a domingo con una jornada diaria de ocho o nueve horas, según la planificación recogida en el calendario. Las horas semanales planificadas se establecerán en función de la carga de trabajo dentro de los días de la semana.

El horario del personal que preste servicios en el cuarto turno será semanal, teniendo el mismo horario durante todos los días de prestación de servicio durante cada semana, a excepción del sábado mañana que se trabajará de 7:00 horas a 15:00 horas y los domingos mañana se trabaja de 08:00 a 16:00 horas. Los sábados tarde se trabajará de 15:00 horas a 23:00 horas y los sábados noches se trabajará de 23:00 a 07:00. Los domingos tarde se trabajará de 16:00 horas a 00:00 horas.

### Artículo 16.3. Quinto Turno.

Con objetivo de cubrir la falta de personal los fines de semana, así como los días de ajuste negociados en anteriores y en el acuerdo actual, se plantea la creación de un nuevo turno denominado Quinto Turno.

La jornada anual de este turno será el 80% de la jornada pactada para este turno (1.604 horas en el diurno y 1.586 horas en el nocturno) y tendrá distribución irregular.

QUINTO TURNO			
DIURNO (ROTATIVO)	HORARIO de 07:00 a 15:00 horas (2 SEMANAS)	SABADO de 07:00 a 15:00 horas DOMINGO de 08:00 a 16:00 horas	De LUNES a DOMINGO
	HORARIO de 15:00 a 23:00 horas (2 SEMANAS)	SABADO de 15:00 a 23:00 horas DOMINGO de 16:00 a 00:00 horas	
NOCTURNO (FIJO)	HORARIO de 23:00 a 07:00 horas	SABADO de 23:00 a 07:00 horas DOMINGO* de 00:00 a 07:00 horas	

\*Entrada el Lunes a las 00:00

#### Artículo 16.3.1. Quinto Turno. Trabajo en sábados y domingos.

- **Quinto turno diurno:**

- El personal asignado a este turno rotará alternando el horario de 07:00 horas a 15:00 horas dos semanas, y el horario de 15:00 horas a 23:00 horas dos semanas.

- **Quinto turno nocturno:**

- El personal asignado a este turno llevara el horario fijo de 23:00 horas a 07:00 horas

La prestación de servicios en este quinto turno será de lunes a domingo con una jornada diaria de ocho horas, según la planificación recogida en el calendario. Las horas semanales planificadas se establecerán en función de la carga de trabajo dentro de los días de la semana.

El horario del personal que preste servicios en el Quinto turno será semanal, teniendo el mismo horario durante todos los días de prestación de servicio durante cada semana, a excepción de los domingos mañana se podrá trabajar de 08:00 a 16:00 horas y los domingos tarde se trabajará de 16:00 horas a 00:00 horas.

#### Artículo 16.4.-Turnos Refuerzo (Refuerzo 1 y 2)

La finalidad de los Turnos de Refuerzo es la de reforzar en determinados periodos las necesidades operativas de la empresa, así como las puntas de trabajo, las vacaciones del personal del resto de Turnos, y el trabajo en sábados, domingos y festivos laborales.

TURNOS REFUERZO 1 y 2		
TURNOS DE MAÑANA (FIJOS)	HORARIO de 07:00 a 15:00 horas	SABADO de 07:00 a 15:00 horas
	HORARIO de 10:00 a 18:00 horas	DOMINGO de 08:00 a 16:00 horas
TURNOS DE TARDE (FIJOS)	HORARIO de 15:00 a 23:00 horas	SABADO de 15:00 a 23:00 horas
	HORARIO de 16:00 a 01:00 horas	DOMINGO de 16:00 a 00:00 horas
TURNOS DE NOCHE (FIJOS)	HORARIO de 18:00 a 03:00 horas	SABADO de 15:00 a 23:00 horas
	HORARIO de 23:00 a 07:00 horas	DOMINGO de 16:00 a 00:00 horas
		SABADO de 23:00 a 07:00 horas
		DOMINGO* de 00:00 a 07:00 horas

\*Entrada el Lunes a las 00:00

#### Artículo 16.4.1 Turno refuerzo 1 (Fijos Discontinuos. Trabajo en sábados y domingos)

La prestación de servicios de este turno será de lunes a domingo con una jornada diaria de ocho o nueve horas, según la planificación recogida en el calendario, pudiendo hacer los turnos del artículo 16.4. Las horas semanales planificadas se establecerán en función de la carga de trabajo dentro de los días de la semana.

#### Artículo 16.5. Replanificación de sábados, domingos o fines de semana completos.

La Empresa ofrecerá, a todo el personal que realice fines de semana (con independencia de que realicen sábados, domingos o el fin de semana completo) la posibilidad voluntaria de no venir a trabajarlos por haber poca carga de trabajo. En este caso, se procederá a recalendar esas horas a lo largo del año y preavisando con toda la antelación que fuera posible, garantizando únicamente a los equipos de descargas el preaviso el viernes de la semana anterior. Se presentarán 2 opciones de cambio de días planificados para acordarlo previamente entre empresa y persona trabajadora.

El ofrecimiento se realizará de la siguiente forma:

1. Será prioritario para las secciones con plus (Descargas/Planchas).
2. Será secuencial, por equipos, y para todos los integrantes de la sección.
3. Será potestad única y exclusiva de la Empresa determinar cuándo solicitarlo
4. Se informará de forma trimestral al comité de empresa sobre las replanificaciones realizadas al respecto.

## **Artículo 16.6. Modificación de turnos.**

La prestación de servicio en los turnos establecidos en el presente Acuerdo se podrá modificar de manera permanente o temporal atendiendo a los criterios establecidos en este Acuerdo (Vacantes, Permutas, etc.). Asimismo, se podrán modificar los días de la semana de prestación de servicios, semanas completas, con otra persona o no, según la regulación establecida en este Acuerdo. En todos los cambios de turno definitivos o permutas que se realicen se aplicará la jornada del turno de destino.

Con la concesión temporal del nuevo turno fijo de trabajo, la Empresa indicará a la persona su nuevo equipo y sección, asumiendo la persona el nuevo calendario de trabajo y la nueva adjudicación de las vacaciones.

Aquellos cambios de turno definitivos que conlleven un cambio de las condiciones contractuales requerirán la firma de un nuevo contrato.

### **Artículo 16.6.1 Modificación permanente del turno de trabajo. Sistema de vacantes**

El personal que sea contratado con contrato indefinido ordinario se adscribirá al Turno de Refuerzo 1 (fijo discontinuo), salvo programas corporativos que impulse la compañía (no computando para los porcentajes de plantilla acordados). Una vez superado el porcentaje límite establecido en el presente artículo, se abrirá una bolsa de vacantes bien cada semestre o bien cuando las necesidades organizativas del almacén lo requieran.

Se activará el protocolo de vacantes existente en el momento que la plantilla del turno estructural baje del 47% pactado y/o si bajase del 33% del cuarto turno, no cubriéndose las mismas en ningún caso con contratación externa o nueva contratación, sino con vacantes internas, en el momento que hubiera una baja definitiva en la empresa (como despido o baja voluntaria, debiendo ser siempre una baja definitiva y no retornable).

El personal indefinido adscrito al grupo profesional II podrá cambiar su turno de forma definitiva. Este cambio de turno se someterá a las siguientes condiciones:

1. Con la concesión del nuevo turno de trabajo, la Empresa indicará al solicitante su nuevo equipo y sección, asumiendo la persona el nuevo calendario de trabajo y la nueva adjudicación de las vacaciones, con el objetivo de garantizar el buen funcionamiento de la operativa.
2. A las personas que se les haya concedido el cambio de turno, no podrán volver a solicitar otro cambio por un periodo de 10 años. Queda excluida esta regla en la aplicación de los movimientos de la Lista de Cambio de turno del acuerdo del 2015 a 2018.
3. El procedimiento para este cambio de turno será el siguiente:
  - a. Se publicarán con suficiente antelación las vacantes existentes (mínimo 7 días, pudiendo incrementarse dicho plazo si coincide en periodo vacacional).

- b. Todo el personal concursará otorgándose puntos en función:
- Antigüedad en la empresa
  - Antigüedad en el turno, computándose esta desde la fecha en la que se instalaron los turnos fijos en la empresa, esto es, desde el mes de marzo del 2009)
  - Antigüedad en la lista de cambio de turno

Se otorgará 1 punto por cada mes en cada uno de los conceptos detallados, a excepción de los puntos dados por antigüedad en la lista de cambio de turno, que se calcularán desde el día que se apuntó el personal finalizando el 15 de junio de 2015. En caso de empate en puntuación, tendrá preferencia de elección de turno los trabajadores de mayor edad.

- c. Podrán optar a las vacantes el personal que tenga una antigüedad mínima como personal indefinido de seis meses. Computan como antigüedad en el turno las excedencias con reserva de puesto de trabajo, así como los cambios de turno provisionales por motivo de conciliación y por motivos personales que realice la empresa. Las excedencias voluntarias no incluidas en el artículo 22 del Acuerdo y las permutas, no computarán como antigüedad en el turno.
- d. La antigüedad se computará desde el primer contrato, siempre que no se haya causado baja en la empresa durante un periodo igual o inferior a 20 días y en el supuesto que se haya causado baja en la empresa por un periodo superior a 20 días se computarán los periodos efectivos de trabajo, descontándose los días que no se ha estado de alta en la Compañía.
- e. Los puntos del personal de la "Lista de Cambio de Turno" se calcularán desde el día que se apuntó el personal finalizando el 15 de junio de 2015. Dichos puntos una vez empleados, desaparecerán, dejando la persona de estar inscrita en dicha lista.

No computan como cambio de turno los realizados en julio del 2015, por lo que mantienen los puntos de la "Lista de Cambio de Turno"; eso sí, la antigüedad en el Turno de estos cambios se calculara desde julio de 2015.

Tampoco computan como cambio de Turno los realizados en el 4º Turno al 4º T Diurno, computándose como antigüedad en el turno la referida desde que están indefinidos en el 4º Turno.

En caso de empate en puntuación, tendrá preferencia de elección de turno los trabajadores de mayor edad.

Computan como antigüedad en el turno las excedencias con reserva de puesto de trabajo, así como los cambios de turno provisionales por motivo de conciliación y por motivos personales que realice la empresa.

Las excedencias voluntarias no incluidas en el Acuerdo y las permutas no computarán como antigüedad en el turno.

### **Artículo 16.6.2. Modificación permanente del turno de trabajo. Cambio de turno por acuerdo entre dos personas de diferentes turnos de trabajo**

Será automático si es por acuerdo entre dos personas siempre que tengan ambos jornada anual completa, deberán comunicarlo antes del 1 de diciembre del año en curso, si son de secciones diferentes, la empresa valorará la sección de destino en función de las necesidades organizativas. No podrán volver a realizar un cambio hasta que no pase el plazo de 10 años, de la misma manera que aplica al sistema de vacantes.

### **Artículo 16.7. Modificación temporal de los turnos.**

En caso de concesión temporal de nuevo turno de trabajo, la Empresa indicará a la persona su nuevo equipo y sección, asumiendo la persona el nuevo calendario de trabajo y la nueva adjudicación de las vacaciones.

#### **Artículo 16.7.1- Permutas de turno.**

El personal del Grupo II de la empresa podrá solicitar un total de 5 permutas de turno en un período de 10 años, pudiéndose solicitar como máximo dos años consecutivos y siempre que su contrato sea a jornada completa o tengan la misma jornada anual entre ellos. Estas permutas se podrán realizar tanto de forma anual como semestral o trimestral, debiéndose realizar entre personas con la misma jornada anual o jornada completa, y que pertenezcan a la misma sección. En el caso de no encontrar permuta con personas de la misma sección se valorará el cambio entre compañeros/as de distintas secciones siempre que la operativa lo permita pudiéndose realizar entre todos los turnos, cubriendo el puesto de trabajo y con las condiciones del turno de destino.

El plazo para solicitar las permutas será antes del 1 de diciembre y antes del 1 de junio de cada año y podrán ser trimestrales, solicitándolas 15 días antes de empezar el trimestre.

El personal del quinto turno (80% jornada) debido a sus características contractuales, deberán realizar las permutas temporales dentro de su colectivo, aplicando la misma regulación para el personal con contrato fijo discontinuo.

### **Artículo 16.7.2.- Cambio de un día/semana de trabajo con una persona de la misma sección**

En todos los casos se deberán preavisar, fehacientemente, con una antelación mínima de 15 días, y si una vez presentado dicho preaviso, se contestará su concesión lo antes posible.

Reglas generales para Grupos II:

- Se podrá cambiar una semana o un día planificado dentro de la misma semana entre personas que tengan una jornada diaria diferente de 8 ó 9 horas, así como si tienen la misma jornada diaria.
- La jornada irregular de 7 horas del turno nocturno se considerará a estos efectos jornada completa.
- Se podrá cambiar con un compañero que tenga cuatro días planificados con otro que tenga cinco. Este cambio implica hacer los días planificados en el nuevo turno, dejando el calendario ajustado. Compatible con el primer párrafo.

Se establecen 3 modalidades de cambio con otra persona trabajadora:

#### **a. Personas de mismo horario/turno:**

Se podrá cambiar una semana o un día planificado dentro de la misma semana entre compañeros. Esto aplica también para el personal del turno nocturno cuando cambia un lunes de 00:00 a 07:00 horas por un viernes de 23:00 a 07:00 horas.

Los equipos con plus podrán realizar este tipo de cambio con compañeros de sección, pudiendo realizar esas funciones si operativamente fuera necesario, en caso de hacerlo se tendrá el descanso que corresponde en dicha sección. En el turno estructural de noche, 2 compañeros podrán cambiar anualmente el día de entrada, quedando el mismo fijo y quedando reflejado así en el calendario individual.

#### **b. Personas de diferente horario/turno:**

Será automático siempre que se salvaguarde la realización de fines de semana (completos o parciales) y pueda romperse la regla de no calendar el fin de semana previo al inicio de vacaciones.

#### **c. Cambio del día de libranza:**

Con independencia del turno de adscripción, pero siendo obligatoria que sean de la misma sección, 2 compañeros podrán cambiar el día de libranza de forma automática, permaneciendo el resto de la semana con las mismas horas calendadas, cubriéndose presencialmente dichos horarios.

## **Artículo 16.8.- Cambio de turno semanal sin compañero/compañera.**

En el caso de las solicitudes de cambio de turno, se solicitarán siempre con 15 días de antelación y se notificará respuesta a la mayor brevedad para las solicitudes recibidas en enero y febrero (debido al lanzamiento de plazos de solicitudes de todo el año). Para el resto del año se responderá en un tiempo inferior a 15 días.

### **Artículo 16.8.1.- Turnos estructurales:**

1) **Turno de mañana de 07:00 horas a 15:00 horas:** Dispondrá de 2 cambios de turno anuales, con las siguientes condiciones:

- Si el cambio es al turno de 10:00 horas a 18:00 horas y tenían planificados sábados, tendrán que realizar los sábados planificados.
- Si el cambio es al turno de 15:00 horas a 23:00 horas, de 16:00 horas a 01:00 horas y de 18:00 horas a 03:00 horas:
  - i) No tenía planificados sábados, trabajarán de lunes a viernes, respetando los días inicialmente planificados.
  - ii) Tenía sábados planificados, trabajarán de lunes a viernes y se le planificarán de nuevo los sábados, respetando los días inicialmente planificados.
- Si el cambio es al turno de 23:00 horas a 07:00 horas y:
  - i) No tienen el sábado planificado, el cambio de turno se realizará de domingo a jueves si así lo indica la persona solicitante.
  - ii) Tienen el sábado planificado, el cambio se realizará la noche de lunes a viernes.

2) **Turno de mañana de 10:00 horas a 18:00 horas:** Dispondrá de 2 cambios de turno anuales, con las siguientes condiciones:

- - Con independencia del turno, trabajarán de lunes a viernes y no devolverán los sábados planificados en su turno de origen.
- - En este turno de 10:00 a 18:00 horas podrán cambiar la prestación de servicios del sábado por la del día de libranza de la semana en curso, computando esta modificación como un cambio de turno.

3) **Turno de tarde** de 15:00 horas a 23:00 horas y 16:00 horas a 01:00 horas, dispondrá de 6 cambios de turno anuales, con las siguientes condiciones:

- Si el cambio es de la tarde a los turnos de mañana se trabajará de lunes a viernes.
- Si el cambio es de tarde a la noche se trabajará de lunes a viernes.

- Tres de los cambios de turno se podrán realizar al turno de la noche, pudiendo elegir el día de entrada entre domingo o lunes.
  - Podrán utilizar tres de estos seis cambios de turno para compactar las semanas que trabajan 4 días, eligiendo entrar lunes o martes.
- 4) **Turnos nocturnos** de 23:00 horas a 07:00 horas y 18:00 horas a 03:00 horas dispondrá de 3 cambios anuales en 2024 y a partir de 2025 tendrá 4 cambios anuales, con las siguientes condiciones:
- Si el cambio es de la noche a la tarde, se trabajará de lunes a viernes
  - Si el cambio es de la noche a los turnos de mañana, se trabajará de lunes a viernes
  - Si el cambio es del turno de 18:00 horas a 03:00 horas al turno de 23:00 horas a 07:00 horas, entrando el domingo a las 00:00 horas, su jornada laboral finalizará a las 08:00 horas, ofreciendo la posibilidad de replanificar o descontar la novena hora que deja de hacer. Este turno de 18:00 a 03:00 horas podrá utilizar uno de sus cambios de turno para compactarse la semana de trabajo.
  - En el turno de la noche de 23:00 a 7:00 horas se podrá cambiar la prestación en el día de entrada, sea domingo o sea lunes, debiéndose realizar en todo caso el mismo número de horas calendadas inicialmente, ofreciendo la posibilidad de replanificar o descontar la octava hora que deja de hacer, computando esta modificación como un cambio de turno.

#### **Artículo 16.8.2.- Cuarto turno**

El personal del cuarto turno podrá solicitar 4 cambios de turno sin compañero al año. Dos de estos cambios podrán realizarse dentro del mismo turno de lunes a viernes, pudiéndose eliminar el fin de semana planificado, los dos restantes deberán hacerse respetando los días inicialmente planificados.

En relación con el cuarto turno diurno y en relación con los 2 cambios para quitar el fin de semana si la persona trabajadora presta servicios el fin de semana anterior:

- Si la semana siguiente es de 5 días deberás utilizar un día de libre disposición para quitar el lunes y cumplir el descanso obligatoria de 12 horas.
- Si la semana siguiente es de 4 días, podrás empezarla el martes, no teniendo que gastar un día de libre disposición para el lunes.
- Estos dos supuestos se realizan para dar cumplimiento al descanso reglamentario entre jornada., por lo que se empezará siempre en lunes a excepción que no se cumpla el descanso.

### **Artículo 16.8.3.- Quinto turno**

El personal del quinto turno dispondrá de 4 cambios de turno anuales. Dos de ellos podrán utilizarse para quitarse el fin de semana siempre que sean dentro del primer semestre del año.

### **Artículo 16.8.4.- Turno Refuerzo 1 (Fijo Discontinuo)**

Podrán solicitar 1 cambio de turno sin compañero cada ocho semanas de actividad al año, pero no se podrán quitar ningún fin de semana planificado. En el caso que alguna persona tuviera una circunstancia personal sobrevenida grave, se valorará de forma individual el incremento de semanas de cambio de turno.

### **Artículo 16.8.5. Cambios de turno sin compañero para personal con reducción de jornada y/o acumulación o concentración.**

#### **a). Turnos estructurales:**

Al personal de turnos estructurales con reducción de jornada por guarda legal le corresponderán el mismo número cambios de turno sin compañero que al personal del turno al que está adscrito.

El personal con reducción de jornada que acumula o concentran, tendrá la posibilidad de solicitar un cambio de turno para el turno de mañana y de noche, y dos para el turno de tarde.

#### **b). Cuarto turno, quinto turno, refuerzo 1 (FD).**

Al personal de estos turnos con reducción y/o acumulación o concentración le corresponderán el mismo número cambios de turno sin compañero que al personal del turno al que está adscrito.

### **Artículo 17.- Calendario Laboral.**

Para los grupos profesionales I, II y III cuyos calendarios laborales serán anuales, se aplicarán los siguientes criterios:

- Antes del 5 de diciembre de cada año, se entregará al Comité de Empresa los calendarios anuales de los equipos, para su revisión y comprobación del cumplimiento con lo pactado en el presente acuerdo.
- Entre el 5 y el 12 de diciembre de cada año, la Empresa y el Comité de Empresa comentarán y modificarán, en su caso, los calendarios inicialmente presentados.
- Antes del 15 de diciembre de cada año, se entregará por parte de la Empresa los calendarios anuales revisados ya por el Comité de Empresa al colectivo de la plantilla.

No obstante, se acuerda adelantar estos plazos para que la entrega a los trabajadores se haga a principios de diciembre, a partir del calendario del año 2025.

- El 1 de marzo de cada año, vence el plazo límite de la Empresa, para entregar el calendario definitivo anual de los turnos estructurales, informando al comité previamente, de modificaciones, como la irregularidad que haya efectuado la Empresa en los calendarios, en su caso. La revisión del calendario laboral del segundo semestre del cuarto y quinto turno se entregará antes del 15 de junio de cada año.

Los calendarios del personal con contrato indefinido llevarán los períodos de vacaciones de invierno y verano. Se podrá solicitar el cambio de vacaciones de invierno y verano en el mismo plazo y al mismo tiempo, con el fin de evitar que los días de ajustes sean modificados cuando realizan el cambio de vacaciones

Los calendarios incluirán los días de trabajo y libranzas, estableciéndose también los horarios de entrada y salida, así como la jornada laboral anual. Se especificarán, diferenciados, los días de descanso semanal de los ajustes de jornada y de los de edad.

No se podrán fraccionar los días de trabajo, más de una vez a la semana, con la excepción de las semanas que tengan jornadas no laborables.

Los calendarios no podrán tener en un mes más de 190 horas y la jornada laboral diaria la marca el inicio de tu jornada diaria.

El personal adscrito al turno de 18:00 a 03:00 horas tendrá dos semanas seguidas como máximo de 5 días calendados.

En relación con el cuarto turno: para el año 2025 y sucesivos se publicará el calendario tipo con la misma rotación y días de descanso que el correspondiente a 2024, con la excepción de los períodos vacacionales, semanas con festivos no laborales y siempre que no cambien las condiciones operativas de manera ostensible, informando al comité de empresa. A partir del año 2025 se mantendrán los horarios del calendario del año 2024 tanto para la semana como para el fin de semana.

Los días 24 y 31 de diciembre en el turno de 7:00 a 15:00 horas trabajarán de 7:00 a 11:00 horas.

Los días 24 de diciembre, 26 de diciembre por la noche, el día 31 de diciembre y el 2 de enero por la noche no se calendarán siempre que las condiciones operativas de trabajo lo permitan. En el caso de que sea calendado y finalmente se estime que es posible no trabajarlos, se informará al Comité de empresa que se va a proceder a replanificar los calendarios de la plantilla afectada. En este caso, la persona podrá comunicar a la empresa si prefiere que se le vuelva a calendar en una semana de seis días, o con descuento ordinario del día o ajustar en semanas en los que se tenga planificado cuatro días o menos.

Para todos los grupos profesionales, serán no laborables las jornadas de los días 1 y 6 de enero, jueves, viernes y sábado de Semana Santa, 12 de octubre y 25 de diciembre.

La modificación de los calendarios sobre el modelo pactado en este acuerdo exigirá el acuerdo entre las partes.

## **Artículo 17.1.- Descansos de jornada.**

Los descansos durante la jornada laboral diaria se realizarán de la siguiente forma:

1. Para los turnos estructurales y horarios del cuarto turno, quinto turno y turnos de refuerzo de mañana y tarde:
  - a) En jornadas laborales y contratadas que sean de 6 horas. El descanso será de 15 minutos retribuidos. Dicho descanso será efectivo entre la 3ª y la 4ª hora ambas incluidas.
  - b) En jornadas superiores a 6 horas e iguales o inferiores a 9 horas. El descanso será de 30 minutos retribuidos. Dicho descanso será efectivo entre la 4ª y la 5ª hora, ambas incluidas.
  - c) En jornadas de 10 horas. El descanso será de 45 minutos retribuidos. Dicho descanso será efectivo entre la 5ª y la 6ª, hora ambas incluidas.
2. Para el turno estructural de noche y los horarios del cuarto turno, quinto turno y turnos de refuerzo que presten servicios de 23:00 a 07:00 horas y el de 18:00 a 03:00 horas:
  - a) En jornadas de 6 horas por ajuste de calendarios. El descanso será de 30 minutos retribuidos. Dicho descanso será efectivo entre la 3ª y la 4ª hora ambas incluidas para el turno de 23:00 a 07:00, y entre la 3ª y la 4ª para el turno de 18:00 a 03:00.
  - b) En jornadas de 6 horas contratadas, el descanso será de 15 minutos retribuidos.
  - c) En jornadas superiores a 6 horas. El descanso será de 45 minutos retribuidos. El descanso será entre la 4ª y la 5ª hora para el turno de 23:00 a 07:00 horas, y entre la 5ª y la 6ª para el turno de 18:00 a 03:00 horas.
3. El personal del almacén que preste servicios en el horario de 10:00 a 18:00 horas podrá solicitar de manera voluntaria disfrutar de un descanso de 45 minutos, de los cuales 30 minutos serán considerados tiempo efectivo de trabajo y 15 minutos serán a cargo de la persona trabajadora, que los deberá recuperar al inicio de su jornada (9:45).
  - Este cambio se deberá solicitar a RRHH en el mes de noviembre del año anterior para poder disfrutarlo a lo largo del año siguiente y no se podrá modificar durante el año.
4. El personal de los turnos fijos estructurales de 07:00 a 15:00 horas o de 15:00 a 23:00 horas podrá solicitar incrementar el descanso de manera voluntaria en 15 minutos realizando la devolución de este tiempo al final de la jornada diaria (salida a las 15:15 y a las 23:15 horas), con el objetivo de que pueda tener 45 minutos para acceder al menú dentro de su turno de trabajo. De esos 45 minutos, 30 minutos son a cargo de la empresa y los otros 15 minutos son a cargo de la persona trabajadora.

El personal del 07:00 a 15:00 horas y de 15:00 a 23:00 horas adscrito a esta medida tendrá preferencia para realizar el descanso a la quinta hora de trabajo (12:00 h turno de mañana/ 20:00h turno tarde). Asimismo, el personal que opte por acogerse a esta medida puede verse afectado por un cambio de equipo, no de sección, siempre y cuando no suponga una descompensación grande.

Este cambio se deberá solicitar a RRHH en el mes de noviembre del año anterior para poder disfrutarlo a lo largo del año siguiente y no se podrá modificar durante el año

La ampliación del horario de descanso en el turno de tarde no implicará una ampliación del cobro de recargos.

En el caso de realización de horas extraordinarias que implique la realización de una jornada de 10 horas el descanso diario será de 1 hora, de la que 15 minutos son los que pone la persona trabajadora.

5. En las secciones de Export-carga y descarga, el descanso será de 45 minutos retribuidos independientemente del turno que lleven entre la 4ª y la 5ª hora.
6. Todas las jornadas de 10 horas tendrán un descanso de 45 min independientemente del turno y horario en el que trabajen.

### **Artículo 17.2.- Descanso semanal en los Turnos Estructurales.**

Las siguientes reglas serán de aplicación para todo el personal con contrato indefinido y adscrito al grupo profesional II.

El descanso semanal se regirá, con carácter general, por las siguientes reglas:

- Los equipos de export carga- del turno de noche de lunes a viernes con contrato indefinido y adscritos al grupo profesional II, librarán todos los fines de semana desde las 07:00horas del sábado a las 23:00 horas del lunes.
- El personal con contrato indefinido y adscrito al grupo profesional II que tenga turno Estructural fijo de noche con horario de 23:00 horas a 07:00 horas, rotara en su día de entrada cada cuatro semanas:
  - 4 semanas entrada el lunes a las 23:00 hasta el viernes a las 23:00.
    - o Fin de semana: librando desde las 07:00 del sábado hasta las 23:00 del lunes.
    - o Excepto en el cambio de rotación que se librará desde las 07:00 del sábado hasta las 00:00 del lunes (finde corto).
  - 4 semanas entrada el lunes a las 00:00 hasta el jueves a las 23:00.
    - o Fin de semana: librando desde las 07:00 del viernes hasta las 00:00 del lunes.
    - o Excepto en el cambio de rotación que librará desde las 07:00 del viernes hasta las 23:00 del lunes (finde largo).
- Asimismo, para el personal indefinido y adscrito al grupo profesional II que tenga un turno estructural de noche con horario de 18:00 horas a 03:00 horas librarán todos los fines de semana desde las 03:00 horas del sábado a las: 18:00 de horas del lunes.

- El personal que tenga turno fijo de tarde de 16:00 horas a 01:00 horas librarán todos los fines de semana desde las 01:00 horas del sábado a las 16:00 horas del lunes.
- El personal del turno de mañana con horario de 07:00 horas a 15:00 horas y de 10:00 horas a 18:00 horas, prestadas de lunes a sábado, tendrá un día de libranza además del domingo. Este horario de 10:00 a 18:00 horas tendrá el descanso semanal regular en el año, no siendo los martes
- El personal del turno de tarde con horario de 15:00 a 23:00 horas librarán todos los fines de semana desde las 23:00 horas del viernes hasta el lunes a las 15:00 horas.

### **Artículo 17.3.- Descanso semanal en el cuarto turno.**

El descanso semanal será de dos días.

En el horario nocturno de 23:00 a 07:00 horas el descanso semanal de 48 horas será continuado y los días de trabajo serán consecutivos. En este cambio de rotación, las horas que falten para cumplir con el descanso mínimo semanal podrán disfrutarse en otro día de la semana o en la semana anterior o posterior siempre y cuando sea necesario para mantener las rotaciones de los calendarios actuales pactados.

Los días de prestación de servicios calendados serán como máximo de 6 días consecutivos en dos semanas seguidas, garantizando 24 horas de descanso en los cambios de rotación.

### **Artículo 17.4.- Descanso semanal en el quinto turno.**

El descanso semanal será de dos días.

Los periodos en los que estén calendados 5 días semanales, se garantizará un fin de semana libre al mes, comprendiendo sábado y domingo. Computará como fin de semana libre el que se disfruta dentro de su periodo de vacaciones.

En el horario nocturno de 23:00 a 07:00 horas el descanso semanal de 48 horas será continuado y no se garantiza que los días de trabajo serán consecutivos. Para garantizar los calendarios pactados, las horas que falten para cumplir con el descanso mínimo semanal podrán disfrutarse en otro día de la semana o en la semana anterior o posterior siempre y cuando sea necesario para mantener las rotaciones de los calendarios actuales pactados.

Los días de prestación de servicios calendados serán como máximo de 6 días consecutivos en dos semanas seguidas, garantizando 24 horas de descanso en los cambios de rotación.

### **Artículo 17.5.- Descanso semanal en el Turno de Refuerzo I (Fijos Discontinuos).**

El descanso semanal será de dos días.

Los periodos en los que estén calendados 5 días semanales, se garantizará un fin de semana libre al mes, comprendiendo sábado y domingo. Computará como fin de semana libre el que se disfruta dentro de su periodo de vacaciones.

En el horario nocturno de 23:00 a 07:00 horas el descanso semanal de 48 horas será continuado y no se garantiza que los días de trabajo serán consecutivos.

Los días de prestación de servicios calendados serán como máximo de 6 días consecutivos en dos semanas seguidas, garantizando 24 horas de descanso en los cambios de rotación.

### **Artículo 17.6.- Irregularidad.**

#### **Artículo 17.6.1. Irregularidad Turnos estructurales y cuarto turno.**

Con carácter general no se planificarán jornadas irregulares, a excepción de las jornadas que fuesen estrictamente necesarias para cuadrar el calendario laboral a la jornada anual pactada. Cuando no sea posible eliminar estos días del calendario, podrán utilizarse jornadas irregulares para cuadrarlo. Se podrán utilizar a partir de 4 horas de jornada, marcándose como tal en el calendario.

#### **Artículo 17.6.2. Irregularidad quinto turno.**

El quinto turno tendrá distribución irregular, pudiéndose planificar mínimo tres días, máximo cinco días a la semana, teniendo planificado los fines de semana.

- Periodos de distribución de jornada completa en quinto turno:
  - ✓ De enero a julio: 4 días a la semana (al 80% 3 días a la semana)
  - ✓ De agosto a diciembre: 5 días a la semana.

Aplicando, además, la regulación establecida de irregularidad para los turnos estructurales y cuarto turno.

#### **Artículo 17.6.3. Irregularidad Turno de refuerzo 1.**

La jornada podrá tener una distribución irregular si fuera necesario, planificando menos jornada en el primer semestre del año, con un mínimo tres días por semana y replanificando está en el segundo semestre, es decir, los ajustes se realizarán en función de las necesidades operativas.

Aplicando, además, la regulación establecida de irregularidad para los turnos estructurales y cuarto turno.

### **Artículo 17.7.- Ajustes de jornada.**

La planificación de ajustes derivada de la reducción especial por la edad se regirá por lo indicado en el artículo 15.4.

Lo regulado a continuación sobre los ajustes de jornada será de aplicación únicamente a los turnos estructurales y al cuarto turno, según lo regulado a continuación.

#### **Artículo 17.7.1.- Ajustes de jornada de Turnos estructurales**

Los ajustes de jornada se repartirán en los meses valle de producción (enero, febrero, mayo, junio, julio y diciembre) y se hará de forma homogénea en todos los turnos. En el caso de que no fuera posible se utilizarán los dos meses siguientes e, incluso, los cuatro restantes para el caso de que en los dos siguientes no fuese posible.

Los ajustes que se regulan en el presente acuerdo se realizarán de manera proporcional en los calendarios laborales anuales. Se aplicarán como mínimo 20 ajustes en el calendario anual.

Se realizarán los siguientes ajustes de jornada en el calendario anual:

- i. Se realizarán ajustes en todas las semanas de los meses valle. El reparto se hará mes a mes, pasando por todos los meses valle sin repetir ninguno hasta tengan el mismo número de ajustes o 4 días laborales calendados en todos los meses. Habrá un único ajuste por semana hasta completar 8 meses.
- ii. La empresa podrá calendar 1 ajuste por semana en el resto de los 6 meses pico, pudiendo repetir mes antes de completar el reparto del apartado 1, si así lo considera organizativamente.
- iii. El sistema de ajustes será de la siguiente manera:
  - o Del ajuste 1 al 20 en semanas separadas
  - o Del 20 al 25 en semana completa
  - o Del 25 al 30 en semanas separadas
  - o Del 30 al 35 en semana completa
  - o Y así sucesivamente
- iv. Una vez se llegue a un reparto homogéneo con semanas de 4 días a lo largo de todo el año, la Empresa tendrá la potestad de hacer el reparto de ajustes como operativamente entienda conveniente.

**Para marcar los ajustes se seguirán las siguientes reglas:**

1. El turno estructural de 18:00 a 3:00 y de 16:00 a 1:00 tendrán una regulación específica:
  - i) Los ajustes se repartirán mes a mes, pasando por los 12 meses del año, sin repetir ninguno hasta que todas las semanas sean de 4 días laborales.
  - ii) Los ajustes serán rotatorios, modificando el día de libranza anualmente y por equipos.
  - iii) Los turnos estructurales de 18:00 a 03:00 y de 16:00 a 01:00 tendrán dos ajustes anuales en viernes/lunes.
2. Voluntariamente se puede solicitar los primeros cinco ajustes en una semana completa, estableciéndose unas semanas con cupos para su disfrute. Para ello, la Empresa tendrá de plazo hasta el 30 de noviembre para ofrecerlo a través de la INET.
3. Vacaciones de verano: se hará la planificación de las vacaciones tal y como se ha hecho en el calendario 2024 y así, de este modo, poder optar a acumularse los primeros cinco ajustes de junio si tuvieran el primer turno vacacional de verano planificado.

Los siguientes turnos tienen una regulación concreta en relación con los ajustes del calendario:

- a. Ajuste de jornada para los equipos de export-carga y descarga del turno de mañana con horario de 07:00 a 15:00 horas: se realizarán 5 ajustes (cuatro de ellos en dos días) unidos al fin de semana libre, .
- b. Ajustes de jornada para el personal del turno de tarde con horario de 15:00 horas a 23:00 horas: se realizarán-siete ajustes de jornada en este turno, a realizar en lunes o viernes.
- c. Ajustes de jornada para el personal del turno de la noche con horario de 23:00 horas a 07:00 horas: se realizarán cinco ajustes de jornada en viernes, de tal forma que los días de trabajo serán consecutivos. Dos de esos cinco ajustes se colocarán en viernes junto al fin de semana corto.
  - i. Los ajustes en este turno de 23:00 horas a 07:00 horas se realizan unidos al fin de semana, festivos o vacaciones.
- d. Todos los turnos (menos el de 18:00 a 03:00 y el de 16:00 a 01:00 y el Cuarto Turno que ya tienen otras normas de ajustes (tendrán ajustes al menos en 3 lunes o viernes unidos al fin de semana, siempre y cuando ese fin de semana no se trabaje.
- e. Ajustes de jornada para el personal del turno estructural de 10:00 a 18:00 horas, cuando trabaje tres fines de semana planificados seguidos se utilizará un ajuste en lunes para tener mayor descanso.

## **Artículo 17.7.2.- Ajustes de jornada del Cuarto turno**

En relación con los ajustes el cuarto turno tendrá la siguiente regulación:

- a. Los ajustes serán repartidos durante todo el año, no ajustando en semanas completas, salvo que cambien las condiciones operativas actuales, que se mantendría el sistema de ajustes actual. Tampoco se incluirán ajustes en los períodos de vacaciones ni en semanas que haya festivos no laborales.
- b. Todo el cuarto turno diurno tendrá, además, 1 semana de 4 días cada 5 semanas.
- c. El cuarto turno en el horario de 23:00 a 7:00 tendrá los ajustes unidos al descanso semanal y los días de trabajo serán consecutivos.
- d. En el cuarto turno, siempre que sea posible se ajustará en el viernes con turno de 18:00 a 03:00 y que luego vuelve a entrar el sábado a las 15:00 horas con la finalidad de tener más descanso entre jornada (minorizar el cambio malo).
- e. El cuarto turno tendrá dos ajustes ligados al descanso semanal repartido en semanas distintas.
- f. Vacaciones de verano: se hará la planificación de las vacaciones tal y como se ha hecho en el calendario 2024 y así, de este modo, poder optar a acumularse los primeros cinco ajustes de junio si tuvieran el primer turno vacacional de verano planificado.

## **Artículo 18.- Vacaciones**

Antes del 2 de noviembre de cada año, la empresa entregará al comité de empresa el calendario de vacaciones de invierno para su revisión según los criterios pactados en el presente acuerdo y propuesta de rectificaciones en su caso.

Entre el 2 y el 15 de noviembre de cada año, la Empresa expondrá el calendario definitivo de vacaciones de invierno y verano y las personas pueden solicitar cambio de vacaciones de invierno, según los criterios regulados en el Acuerdo con el Comité de Empresa.

Entre el 15 y el 30 de noviembre de cada año, la Empresa resolverá sobre las solicitudes de cambio de vacaciones.

El plazo para solicitar el cambio de vacaciones de verano comprende del 1 al 15 de marzo y la empresa resolverá entre el 15 y el 30 de marzo.

Con carácter general, se conocerán las fechas de disfrute de sus vacaciones con 2 meses de antelación, salvo en los casos en los que por razones organizativas o productivas no sea posible.

Las vacaciones del personal indefinido adscritos al Grupo Profesional II se devengarán de 1 de enero a 31 de diciembre, no podrán ser compensadas económicamente, serán rotatorias y no se repetirá turno de disfrute de las mismas hasta disfrutar de todos los periodos establecidos, correlativamente y hacia adelante, según lo pactado en cada turno.

Las vacaciones tanto de invierno como de verano comenzarán en lunes y terminarán en domingo.

### **Artículo 18.1. Vacaciones de los Turnos Estructurales**

El periodo anual de vacaciones será de 31 días naturales.

El grupo profesional II con contrato indefinido disfrutará sus vacaciones en dos períodos:

- Un período de 10 días naturales de duración (más 2 de ajuste), a disfrutar entre los días 2 de enero y 28 de febrero o entre los días 15 de diciembre y el 31 de diciembre del año natural en vigor. Este período vacacional de invierno empezará el tercer lunes de diciembre y de ahí se disfrutarán rotativamente hacia delante.
- Otro, de 21 días a disfrutar a partir del segundo lunes de junio, solapándose una semana con el segundo turno vacacional y disfrutándose de forma rotativa y hacia delante.

En el calendario del personal no se planificará como laborable el sábado anterior a las vacaciones, siempre y cuando se puedan calendar dos sábados seguidos.

### **Artículo 18.2. Vacaciones del 4ºTurno.**

Los períodos de vacaciones del personal que esté en el cuarto turno serán de 6 semanas (42 días), cuatro en el período vacacional de verano y dos en el período vacacional de invierno:

- El período vacacional de verano se iniciará en el tercer lunes de mayo y se disfrutarán de forma rotativa y hacia adelante.
- El período vacacional de invierno empezará el tercer lunes de diciembre y tendrá las dos primeras semanas de enero, garantizando como máximo cuatro semanas. Cuando se cambien las vacaciones de este período a diciembre o enero se podrán meter ajustes tanto por delante como por detrás.
- Vacaciones en los meses de mayo, junio, julio, agosto, diciembre y enero.

En el calendario del personal no se planificará como laborable el sábado y domingo anterior a las vacaciones de los periodos establecidos para los equipos.

### **Artículo 18.3. Vacaciones del 5ºTurno.**

Los períodos de vacaciones del personal que esté en el quinto turno serán de 6 semanas (42 días). Dos de ellas planificadas en invierno, dos planificadas en verano y dos de elección voluntaria.

La persona trabajadora podrá elegir dos semanas al año, con excepción de los periodos vacacionales del cuarto turno y el periodo vacacional planificado por la empresa para este turno, con un cupo del 10% por semana del personal del quinto turno. El periodo de solicitud de vacaciones de libre elección será en el mes de noviembre del año anterior.

La empresa planificará cuatro semanas:

- Periodo vacacional de invierno, la empresa planificará dos semanas consecutivas desde el lunes que se incorpora el cuarto turno de su periodo vacacional de invierno, estableciendo tres turnos.
- Periodo vacacional de verano, la empresa planificará dos semanas consecutivas en el periodo comprendido desde el lunes que se incorpora el cuarto turno de su periodo vacacional de verano hasta la tercera semana de septiembre, estableciendo tres turnos.
- La rotación de vacaciones será por equipo rotativa y hacia adelante.

#### **Artículo 18.4. Vacaciones de los Turnos Refuerzo.**

##### **Artículo 18.4.1. Turno Refuerzo 1 (Fijo discontinuo).**

Les será de aplicación la parte proporcional de las vacaciones que generen en el periodo de actividad calculando las mismas con relación a seis semanas anuales (42 días).

El personal fijo discontinuo podrá solicitar sus semanas de elección de vacaciones, sin superar el 7% semanal del total del colectivo desde 2025.

Como norma general, se planificarán vacaciones en el calendario. Sin embargo, tanto la empresa como la persona trabajadora podrán solicitar las mismas, siguiendo la regulación establecida en el cuadro.

<b>Elección</b>		
<b>Nº semanas generadas</b>	<b>Trabajador/a</b>	<b>Empresa</b>
2 semanas	1	1
3 semanas	1	2
4 semanas	2	2

El plazo para replanificar vacaciones será con una semana de antelación, si fuera necesario. A su vez, el personal fijo discontinuo podrá solicitar sus semanas de elección de vacaciones, sin superar el 7% por semana del total del colectivo, con contrato fijo discontinuo.

Para procurar la elección equitativa de vacaciones en los meses de agosto y septiembre (8 semanas mínimo), se establecerán dos periodos de disfrute, uno en el periodo de agosto-septiembre y otro para el resto de los periodos de actividad, de forma que, no podrás elegir dos años consecutivos el periodo de agosto-septiembre.

Si la semana de vacaciones elegida por la persona trabajadora no coincide con el fin de semana libre mensual, la empresa podrá replanificar el fin de semana que haya libre en ese mes.

Si la persona trabajadora no eligiese ninguna semana, la empresa podría planificar o bien liquidarlas, así como la empresa podrá solicitar liquidar las semanas de vacaciones que son de su elección.

Las vacaciones que no generen una semana natural completa se liquidarán al final del período de actividad.

#### **Artículo 18.4.2. Turno Refuerzo 2. (Eventuales)**

Les será de aplicación la parte proporcional de las vacaciones que generen en el periodo contratado, tomando como referencia el turno al que están adscritos (31 días de vacaciones anuales). Las vacaciones del personal temporal se comunicarán como mínimo con 7 días de antelación.

#### **Artículo 18.5.- Modificaciones de disfrute del período vacacional de Turnos Estructurales.**

Con carácter general, la modificación de las vacaciones sobre el modelo pactado en este acuerdo exigirá el acuerdo entre Empresa y Comité, a excepción de los supuestos que se exponen a continuación:

- (i) Cuando el período vacacional coincida con una situación de incapacidad temporal, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. Si se tuviese que planificar una nueva fecha para el disfrute del período vacacional, la persona y RRHH acordarán las fechas de disfrute de este. En el supuesto en el que una persona iniciase un período de IT con anterioridad a la fecha de inicio de las vacaciones o durante las mismas y se produzca el alta de la IT durante el período vacacional, disfrutará a continuación del alta del período restante fijado y acordará con la Empresa una nueva planificación respecto de aquellos días de este período que no pudo disfrutar por encontrarse de baja de IT, disfrutando de los mismos días que dejó de disfrutar.
- (ii) La persona que quiera cambiar su turno de vacaciones de verano/invierno (dentro de la misma sección y turno) o una semana suelta de su periodo vacacional de verano, tendrá la opción de cambiarlas de forma automática si encuentra una persona de la misma sección que lo sustituya en el mismo, indistintamente del número de horas que preste servicios. El cambio será automático y sin necesidad de justificación, se creará un formulario para dicha comunicación en Inet.
- (iii) El personal de los turnos estructurales puede cambiar semanas sueltas (vacaciones de verano e invierno) con el personal del cuarto turno, se concederá de forma automática si encuentra una persona de la misma sección que lo sustituya en el mismo, indistintamente del número de horas que preste servicios. El cambio será automático y sin necesidad de justificación, se creará un formulario para dicha comunicación en Inet
- (iv) Se romperá la regla de trabajo de sábados alternos en el turno de 7:00 a 15:00 establecida para los turnos estructurales siempre que no se calende el sábado anterior a las vacaciones.
- (v) Si se cambia de equipo voluntariamente, se adjudicarán las vacaciones del nuevo equipo, independientemente de las vacaciones que haya tenido anteriormente.
- (vi) Los 31 días naturales de vacaciones se podrán acumular para disfrutarlos en un único período ininterrumpido, durante los meses de marzo, abril, mayo, noviembre y diciembre, así como un mes antes de empezar el periodo vacacional escolar de los menores a cargo escolarizados. El cupo máximo para este disfrute acumulado será

del 4% de la plantilla de la Empresa sin incluir en el cómputo al personal que esté de baja de IT, ni a quienes se encuentren disfrutando de algún permiso retribuido de los regulados en el presente acuerdo. En el mes de diciembre se podrá solicitar un mes el mes de vacaciones siempre que el porcentaje de concesión no supere el 4% de la plantilla planificada la primera semana del mes de diciembre por turno y sección. Cualquier acumulación de vacaciones en un mes, se iniciará el primer lunes del mes, si bien se flexibilizará su comienzo el lunes anterior o posterior a dicha fecha.

(vii) En el mes de octubre se podrán acumular los 31 días de vacaciones, si bien se concederán como máximo las solicitudes que representen el 1% de la plantilla planificada, sin incluir en el cómputo a los trabajadores que estén de baja de IT ni a quienes se encuentren disfrutando de algún permiso retribuido de los regulados en el presente acuerdo.

(viii) Las secciones que no tengan los cinco periodos vacacionales podrán cambiar a un periodo vacacional no planificado, con un máximo del 10% de la plantilla por turno y sección. En el caso de que las solicitudes superen este cupo, tendrán preferencia el primer año de solicitud los trabajadores de mayor antigüedad. El resto de los años, los trabajadores que no hayan disfrutado de este cambio durante los tres años anteriores. En caso de empate, tendrá preferencia la persona de mayor antigüedad.

(ix) Para los equipos cuya sección no tenga disponibilidad de todos los calendarios vacacionales y no pueda acceder a cambios de turnos, se facilitará a los trabajadores con contrato indefinido adscritos al grupo profesional II el cambio con un compañero de la misma sección y diferente turno, independientemente de la jornada. El sustituto deberá de cubrir turno y sección de la persona de vacaciones.

(x) Modificación del primer turno del período vacacional de las vacaciones de verano:

a) Vacaciones de verano coincidentes con vacaciones escolares para personas con menores a su cargo:

Para la mejor conciliación de la vida laboral y familiar, todas las personas con menores a su cargo de entre 6 y 14 años, tendrán derecho a cambiar el periodo vacacional de verano a un periodo coincidente con vacaciones escolares. El primer año que podrás acogerte a esta medida, será una vez cursado primero de primaria y el último, el año natural que cumpla 14 años.

Cuando se acredite familia monoparental, custodia no compartida, situaciones excepcionales extremas o casos de custodia, se ampliará hasta que los menores cumplan 16 años.

Asimismo, el personal que tengan asignado el quinto turno de vacaciones de verano podrá cambiar la última semana de su turno vacacional por una semana de la segunda quincena de junio, estableciéndose el tope del 10% de la plantilla por turno y sección para poder realizar este cambio.

b) Las personas trabajadoras que tengan adjudicado el primer turno vacacional podrán solicitar cambio de vacaciones de la primera semana de su turno vacacional (segundo lunes de junio) pudiéndola cambiar a las siguientes semanas, de acuerdo con las siguientes condiciones:

- 50% del personal planificado, podrán solicitar cambio a la segunda semana del segundo turno vacacional.
  - 30% del personal planificado podrá solicitar cambio a la tercera semana del segundo turno vacacional.
  - 20% del personal planificado podrá solicitar cambio a la primera semana del tercer turno vacacional.
  - Se entiende por personal planificado aquel que resulte tras realizarse los cambios automáticos de vacaciones que permite el acuerdo.
- c) Cambio de una semana o dos de vacaciones con compañeros de la misma sección. Se podrá cambiar una semana o dos de las vacaciones del primer turno del período vacacional de verano con cualquiera de los compañeros que tengan las vacaciones en otros turnos.
- d) El personal que disfrute las vacaciones en el primer período de vacaciones de verano podrá solicitar los ajustes de jornada al inicio del periodo vacacional, por lo que, en la última quincena de noviembre anterior, el personal tendrá que indicar expresamente si van a solicitar el cambio de vacaciones en este primer periodo vacacional. La opción de realizar los ajustes al inicio del primer turno vacacional será voluntaria. Para poder disfrutar de una semana de ajustes unidos al primer turno de vacaciones deberás solicitarlo antes de la última quincena de noviembre, tanto si son tus vacaciones planificadas o bien las has cambiado con un compañero.
- (xi) Los cambios de vacaciones que se hagan entre los siguientes turnos no se verán obligados a cubrir el horario del compañero:
- a) El turno de 07:00 a 15:00 con el de 10:00 a 18:00 horas
  - b) El turno de 15:00 a 23:00 horas, el de 16:00 a 01:00 horas y el de 18:00 a 03:00 horas
- (xii) Aquellas personas que les haya tocado este último turno estructural de vacaciones podrán solicitar el cambio de estas a la primera o segunda quincena de enero siempre que se garantice la operativa del almacén. Al ir unidas las dos semanas de diciembre y las dos primeras de enero, se asegurarán estas cuatro semanas continuadas.

#### **Artículo 18.6.- Modificaciones de disfrute del período vacacional del cuarto turno.**

El personal adscrito a este turno podrá realizar los cambios de vacaciones que se indican a continuación. Cuando el personal del cuarto turno cambie las vacaciones con personal de los turnos estructurales podrá realizarse cumpliendo las condiciones establecidas a continuación y también teniendo en cuenta que siempre han de trabajar los fines de semana acordados para cada turno, por lo que en esta opción se podrán calendar los fines de semana previos o anteriores a las vacaciones, aunque conlleve romper la rotación de vacaciones del propio turno.

- Cambio de una semana del periodo vacacional del verano:
  - Podrán cambiar su turno vacacional o semanas sueltas con una persona de los turnos estructurales o entre ellos, cubriendo presencialmente, ambos turnos y horarios.
- Cambio de una semana del periodo vacacional de invierno:
  - El personal que tenga planificadas las vacaciones en el mes de diciembre podrá cambiar la primera semana del periodo planificado a la primera semana de enero sin compañero.
  - Con compañero, podrá cambiar todo el turno vacacional o semanas sueltas, bien con personal del 4º Turno, bien con Turnos Estructurales.

#### **Artículo 18.7. Modificación del disfrute del periodo vacacional del quinto turno.**

Podrán cambiar su turno vacacional o semanas sueltas con una persona del quinto turno, cubriendo presencialmente, ambos turnos y horarios. Se concederá de forma automática si encuentra una persona de la misma sección que lo sustituya en el mismo, indistintamente del número de horas que preste servicios. El cambio será automático y sin necesidad de justificación, se creará un formulario para dicha comunicación en Inet.

#### **Artículo 18.8.- Otros cambios para los Grupos I, II, III, IV, V**

##### **(i) En caso de Hospitalización de familiares de 1º grado**

Se podrá solicitar el cambio de las vacaciones con la finalidad del cuidado de los enfermos, tanto en semanas completas como cambiando todo el turno vacacional, siempre que el familiar esté ingresado.

##### **(ii) Los equipos de descarga y exportación-carga**

Podrán cambiar las vacaciones con compañeros/as (dentro de la sección a la que pertenezcan), tendrá la opción de cambiarlas de forma automática y sin justificación, si encuentra un compañero/a de la misma sección que lo sustituya en el mismo, indistintamente del número de horas que preste servicios. El sustituto deberá de cubrir turno y sección de la persona de vacaciones.

##### **(iii) En los supuestos de la Incorporación posterior al disfrute de la suspensión de la relación laboral por nacimiento de hijo**

El personal que tenga pendientes de disfrutar las vacaciones por la coincidencia de éstas con el período de disfrute de la citada suspensión de la relación laboral por nacimiento de hijo las disfrutará a continuación de esta y/o, en su caso, de lactancia acumulada.

(iv) En los supuestos de **Adopción internacional**

El personal podrá disfrutar de sus vacaciones anuales acumuladamente al permiso incluido en el apartado 4 del artículo 48 del ET. (“En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción conforme a lo establecido en la legislación que resulte de aplicación”).

(v) Cambio de vacaciones por **sentencia judicial**:

Siempre que exista una sentencia judicial de separación o divorcio que determine los periodos vacacionales de disfrute con los menores, la Empresa cambiará las vacaciones asignadas. En el caso de que no se determinen concretamente los periodos vacacionales en la sentencia, la persona deberá justificar debidamente los periodos de disfrute de vacaciones que le corresponden para poder cambiarlas. Las vacaciones se cambiarán por periodo completo, al turno vacacional de mayor coincidencia con la sentencia, dentro de los periodos vacacionales que corresponden a tu turno.

(vi) Las personas trabajadoras que tengan **menores a su cargo con una discapacidad** igual o superior al 65% reconocida por la administración competente, podrán disfrutar sus vacaciones anuales dentro de un período que coincida con el cierre de los centros asistenciales a los que asista el hijo/hija, lo que deberá ser debidamente acreditado.

#### **Artículo 18.9.- Vacaciones del personal de los grupos IV y V.**

Los Grupos profesionales IV y V, tendrán un periodo vacacional de 5 semanas, con los periodos regulados para cada departamento o sección a la que están adscritos.

## TÍTULO IV.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

### Artículo 25.- Licencias y permisos.

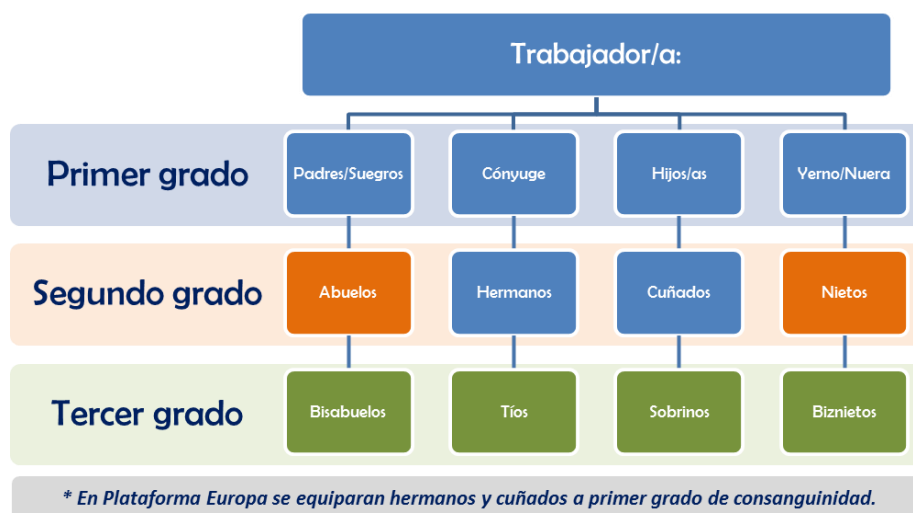
Además de las licencias retribuidas establecidas en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, el personal, previo aviso y posterior justificación, excepto el día de asuntos propios en cuanto a justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo indicados a continuación, entendiéndose que todos los días que se refieren son días naturales (salvo las excepciones concretas que se recogen de seguido) y lo regulado en el presente artículo se aplicará con los mismos límites y condiciones a las parejas de hecho debidamente acreditadas mediante el correspondiente registro oficial.

Este artículo se aplicará a todos grupos profesionales recogidos en el presente Acuerdo.

Los permisos podrán anexionarse a vacaciones hasta un máximo de cuatro semanas.

PERMISO/LICENCIA	DURACIÓN	HECHO CAUSANTE	JUSTIFICANTE
<b>Matrimonio</b>	18 días naturales. Podrá iniciarse 2 días antes del evento.	Enlace	Libro de familia o certificado el juzgado/ayuntamiento
<b>Pareja de hecho</b>	18 días naturales. Podrá iniciarse el disfrute 30 días desde la notificación de la resolución de inscripción.	Inscripción Registral con validez registral	Resolución administrativa de inscripción en el Registro Oficial de Parejas de Hecho
<b>Matrimonio de padres, hermanos e hijos.</b>	1 día natural que coincidirá con el evento	Enlace.	Certificado del Juzgado o invitación. Debe acreditarse el parentesco.
<b>Traslado de domicilio</b>	2 días naturales (3 meses anteriores o posteriores a la fecha de solicitud)	Cambio de domicilio	Certificado del Padrón municipal o cualquier documento acreditativo del cambio de domicilio.
<b>Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto</b>	Tiempo indispensable	Inscripción en clases preparatorias.	Justificante de asistencia.
<b>Cumplimiento deber público o personal</b>	Tiempo indispensable. En el horario de 23h a 07h podrá ausentarse 4 horas (citación antes de las 11) o 3 horas (citación antes de las 12).  Si la citación es fuera de la provincia se ampliará el tiempo necesario	Citación de la Administración, incluido Sistema Electoral.	Citación o documento oficial de convocatoria.
<b>Exámenes oficiales (Titulaciones, Idiomas, Permisos de conducción, etcétera).</b>	Tiempo indispensable. A excepción de los exámenes de recuperación de puntos.	Celebración del examen.	Certificado oficial de asistencia.

## Artículo 25.1 Fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización



### A. Hospitalización/enfermedad grave/accidente, intervención quirúrgica sin hospitalización, de familiares hasta segundo grado:

Cinco días laborales por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo (domiciliario o relativo) del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

En el supuesto de hospitalización que fuera dado de alta antes de finalizar los cinco días, si precisa el paciente de reposo, podría continuar haciendo uso de los mismos, con las especificaciones detalladas en el apartado de justificantes.

El permiso de hospitalización podrá disfrutarse de forma continua o discontinua, siempre que dure el hecho causante.

Para el supuesto de hospitalización se equiparán los cónyuges del padre/madre de la persona trabajadora a familiar de 1º grado. Asimismo, para este supuesto de hospitalización se asimila el hijo/hija que el cónyuge de la persona trabajadora aporta a la pareja familiar de 1º grado.

En los casos de hospitalización de primer grado podrán fraccionarse en permisos de 4 horas disfrutándose de forma continua o discontinua, mientras dure el hecho causante.

En los permisos por hospitalización los turnos nocturnos se podrán empezar a disfrutar el día anterior al hecho causante.

**Justificantes:** Preferentemente documento que acredite el hecho causante y su permanencia. El justificante médico debe indicar los días de reposo, si se precisa.

- si no indica ningún día, pero en el justificante pone la palabra reposo se le dará el primer día laborable.

- Si el justificante indica los días de reposo, durante este periodo podrá disfrutar del permiso en días laborables.

**B. Fallecimiento de familiares de primer grado y hermanos, cuñados y cónyuge.**

Por este motivo se tendrán 6 días naturales. Justificante: Preferentemente documento que acredite la defunción.

**C. Fallecimiento de familiares de segundo grado: Abuelos, Nietos**

Por este motivo se tendrán 2 días laborales, pudiéndose elegir entre el periodo que transcurre entre la fecha de la muerte y/o el entierro o incineración. Justificante: Preferentemente documento que acredite la defunción

**D. Fallecimiento de familiares de tercer grado: Tíos, Bisabuelos, Biznietos, sobrinos**

Por este motivo se tendrá 1 día natural, pudiéndose elegir entre el periodo que transcurre entre la fecha de la muerte y/o el entierro o incineración. Justificante: Preferentemente Documento que acredite la defunción.

**E. Motivos familiares urgentes.**

La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo cuatro días al año por causa de fuerza mayor, cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Este permiso se puede disfrutar por horas y es proporcional a la jornada, avisando lo antes posible al departamento de RRHH.

Justificante: preferentemente, parte de urgencias del hospital o centro de salud.

*En los supuestos regulados en el presente artículo 25.1, referente a fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización, se atenderá a las siguientes reglas generales:*

- 1) En caso de desplazamiento de más de 100 kilómetros se concederán 2 días más, ampliables con otros 2 días si el desplazamiento es Internacional, siendo estos días independientes a los días de disfrute derivados del hecho causante disfrutando anterior o posteriormente al día de permiso.
- 2) El parentesco se vinculará tanto por consanguinidad como por afinidad aplicándose tanto a matrimonios como a parejas de hecho legalmente constituidas.
- 3) En todo caso para las hospitalizaciones, cada una generará un permiso/licencia diferente. No tendrán consideración de "mismo hecho causante" aquellas situaciones previas de diagnóstico que requieran ingreso ambulatorio/hospitalario, generando por tanto otro permiso/licencia.
- 4) Para los casos de fallecimiento de familiar de primer grado, hermanos o cónyuge, si la comunicación a la persona se produjera con la jornada ya comenzada, podrá ausentarse de su puesto de forma inmediata, computando dicha jornada como trabajada, iniciándose su permiso correspondiente al día siguiente.
- 5) Para los casos de hospitalización de 1º y 2º grado y fallecimiento de 2º grado, cuando la comunicación a la persona se produjera con la jornada ya comenzada, esta podrá

elegir entre ausentarse de forma inmediata o bien, acabar la jornada y que el permiso comience a partir del día siguiente.

- 6) Cuando el alta médica se produzca el mismo día del disfrute de un permiso, la persona no tendrá la obligación de ir a trabajar.
- 7) Únicamente en los permisos por hospitalización los turnos nocturnos podrán empezar a disfrutar el correspondiente permiso el día anterior al hecho causante.

## **Artículo 25.2. Bolsa de horas retribuidas para la asistencia y acompañamiento a consultas médicas y tutorías de menores a cargo.**

### **1. Bolsa de horas retribuidas.**

<b>TABLA HORAS RETRIBUIDAS</b>	
<b>Horas retribuidas por persona</b>	28 horas
<b>Si tienes 1 o 2 menores a cargo</b>	36 horas
<b>Familia numerosa</b>	44 horas
<b>Personal con enfermedades graves</b>	36 horas

Se dispondrá de hasta 28 horas anuales retribuidas y no proporcionales a reducciones de jornada, (computándose en fracciones de 15 minutos), para asistir a los servicios médicos del servicio público y-privado de salud cuando exista coincidencia entre el turno de trabajo y el horario de atención médica.

Con carácter especial y siempre de forma justificada, se podrá hacer uso de las 8 horas seguidas en aquellos casos que exijan 24 horas de ayuno y/o pruebas diagnósticas que requieran de un reposo específico. Esta regla se aplicará a todos los turnos.

Las horas incluidas en esta bolsa podrán utilizarse para la asistencia a sesiones de fisioterapia y sesiones de psicología ambas de la persona trabajadora.

El personal adscrito a los turnos de refuerzo 1 y 2 dispondrán de la bolsa de horas retribuidas de forma proporcional al tiempo trabajado.

**Justificantes:** presentando cita y justificante de la hora de salida.

### **2. Acompañamiento de familiar de 1er grado o cónyuge.**

La bolsa de horas de retribuidas podrá ser utilizada para el acompañamiento de familiares de 1º grado o cónyuge a consulta en los servicios médicos del servicio público y-privado de salud y exista coincidencia entre el turno de trabajo y el horario de atención médica. Incluye el acompañamiento a exámenes prenatales.

El personal que tenga en su familia 3 o más hijos comprendidos entre 0 y 14 años inclusive, dispondrán de 8 horas más para acompañar a sus hijos, es decir dispondrán de un total de 44 horas anuales.

Todo lo anterior es igualmente aplicable para el caso de tutorías en el Centro Educativo.

**Justificantes:** presentando cita y justificante de la hora de salida

### **3. Acompañamiento de familiar dependiente y/o cónyuge con discapacidad.**

Se dispondrá, asimismo, de hasta 8 horas anuales más retribuidas y no proporcionales a la jornada laboral anual de cada persona, (computándose en fracciones de 15 minutos), para el acompañamiento del cónyuge con discapacidad y familiares a cargo con la condición legal de dependientes o que no puedan valerse por sí mismos, a asistir a los servicios médicos del servicio público y-privado de salud, siempre y cuando exista coincidencia entre el turno de trabajo y el horario de atención médica.

**Justificantes:** presentando cita y justificante de la hora de salida, si requiere de cuidados, familiar dependiente o que no pueda valerse por sí mismo, lo justificara un documento del facultativo.

### **4. Enfermedades graves.**

Si se padece una enfermedad grave de las recogidas en la legislación vigente, se dispondrá de 8 horas más para asistir a los servicios médicos del servicio público y-privado de salud.

Si derivado de esta patología se precisase de un tratamiento médico hospitalario o ambulatorio regular por ser una enfermedad de carácter crónico, se dispondrá del tiempo indispensable para ello, siempre que exista solapamiento con el turno de trabajo.

**Justificantes:** presentando cita y justificante de la hora de salida, si requiere de cuidados, familiar dependiente o que no pueda valerse por sí mismo, lo justificara un documento del facultativo.

### **Reglas Generales para todas las horas retribuidas, tanto propias como acompañamiento:**

- a. El personal dispondrá del tiempo necesario para el desplazamiento entre la consulta del médico, centro escolar, su domicilio y/o el centro de trabajo. Para ello podrá utilizar una hora en cada trayecto. Se estudiará cada caso de manera individual, es decir, si se tiene que acompañar a un familiar en circunstancias especiales se ampliarán las horas de desplazamiento lo que sea necesario para poder acudir en condiciones, a la cita médica.
- b. En cuanto al descanso de la jornada cuando se realiza una visita médica, se disfruta, si la persona permanece trabajando y el descanso de la jornada planificado se produce antes de la ausencia. También corresponde descanso si la persona se incorpora a su puesto de trabajo tras su ausencia por visita médica y el equipo al que está adscrito tiene su turno de descanso.
- c. Las horas retribuidas se tienen que pedir con preaviso y no en el mismo día, salvo en el caso que una persona se ponga enfermo ese día y vaya al Servicio Público de Salud, se justificarán como horas de médico el tiempo que permanezca en el mismo, pero no se computarán el resto de la jornada como horas de médico. Se aplicará la misma regla en el caso de acompañamiento a familiares de primer grado que sean atendidos en los servicios de urgencias.
- d. El personal con horario de 23:00 a 07:00 horas, si tiene consulta/accompañamiento con la seguridad social o con un médico especialista privado hasta las 11:00 horas de la

mañana, podrá ausentarse 4 horas antes de la finalización de su turno y hasta las 12:00 horas del mediodía, podrán ausentarse tres horas antes de la finalización de su turno. El personal que trabaje en el horario de 18:00 a 03:00 horas podrán solicitar podrá ausentarse 2 horas antes de la finalización de su turno si tiene la cita hasta las 10:00 horas de la mañana.

### **Artículo 25.3 Días de asuntos propios y libre disposición**

Se establecen los siguientes días de asuntos propios y de libre disposición:

- 1) **Asuntos Propios:** Toda la plantilla dispondrá de 5 días de asuntos propios que se considerarán tiempo efectivo de trabajo (Salvo los turnos de refuerzo que tengan establecidos un cálculo proporcional al tiempo trabajado). En el año 2024 se mantendrán los 4 días y a partir del año 2025 los días de asuntos propios se ampliarán a 5 días al año. La solicitud de estos días deberá hacerse por Inet y se concederá de forma automática siempre que haya disponibilidad del cupo establecido y pudiendo solicitarlo hasta el inicio del turno de trabajo, salvo en el mes de enero de cada año que deberá pedirse con 15 días de antelación.

Se podrá disfrutar uno de ellos en medias jornadas. Si se solicita un día de asuntos propios en jornadas planificadas de cuatro horas, se computará como un día disfrutado. Podrán disfrutarse unidos a los periodos vacacionales y puentes.

**El personal del quinto turno** disfrutará de 5 asuntos propios, aunque estén contratados al 80% de la jornada pactada.

**El personal del turno refuerzo 1 (fijo discontinuo)** genera un día de asuntos propios cada 10 semanas contratadas dentro del año natural. Con la excepción del personal de 25 semanas que dispondrá de dos días y medio. Estos deberán disfrutarse en día completo, salvo que se haya generado medio día más en el año, en cuyo caso, se podrá disfrutar esa media jornada.

**El personal del turno refuerzo 2 (temporales)** genera un día de asuntos propios cada 10 semanas contratadas dentro del año natural. Estos deberán disfrutarse en día completo.

- 2) **Días de libre disposición.** El personal de los Grupos Profesionales I, II y III dispondrán de dos días de libre disposición (salvo los turnos de refuerzo que tengan establecidos un cálculo proporcional al tiempo trabajado). La persona trabajadora podrá proponer dos días de ajuste para su replanificación y, si solo le queda uno, indicará este. En el caso que no le quede ningún ajuste, no podrá solicitarlo.

Se recuerda que si el día de libre disposición solicitado es un sábado o domingo este deberá devolverse en otro sábado o domingo.

Estos días deberán solicitarse con 15 días de antelación, mínimo, y siempre de forma que tenga un día libre en el calendario antes del 31 de diciembre para poder replanificarlo. No podrán unirse a periodos vacacionales ni puentes.

El personal que tenga un horario pactado con la empresa (acumulación o concentración) tendrá 1 día de libre disposición.

Los lunes se revisarán las solicitudes pendientes de día libre disposición que se vayan a disfrutar la semana posterior, valorando y resolviendo su concesión.

**El personal del quinto turno** disfrutará de 2 libre disposición, aunque estén contratados al 80% de la jornada pactada.

**El personal del turno refuerzo 1 (fijo discontinuo)** generará los días de libre disposición en proporción al tiempo efectivo de trabajo. Estos deberán disfrutarse en día completo.

**El personal del turno refuerzo 2 (temporales)** genera los días de libre disposición en proporción al tiempo efectivo de trabajo y la jornada contratada por año natural.

Para la concesión de cambios de turno, días de asuntos propios, libre disposición y compensación de horas extras, la fórmula de cálculo se realizará por colectivo estructural, cuarto turno, refuerzo 1 (FD) refuerzo 2 (temporales), así como por horario.

- **Turnos estructurales**
  - Turno mañana, horario de entrada 7:00 y 10:00 de la mañana
  - Turno tarde, horario de entrada 15:00 y 16:00 de la tarde
  - Turno de noche, horario de entrada 18:00 y 23:00 de la noche
- **Cuarto turno**
  - Horario de entrada 10:00 de la mañana
  - Horario de entrada 18:00 de la tarde
  - Horario de entrada 23:00 de la noche
- **Quinto turno**
  - Horario de entrada 07:00 de la mañana
  - Horario de entrada 15:00 de la tarde
  - Horario de entrada 23:00 de la noche
- **Refuerzo 1(FD)**
  - Turno mañana, horario de entrada 7:00 y 10:00 de la mañana
  - Turno tarde, horario de entrada 15:00 y 16:00 de la tarde
  - Turno de noche, horario de entrada 18:00 a 03:00 y 23:00 de la noche
- 
- **Refuerzo 2**
  - Se calculará el porcentaje teniendo en cuenta la plantilla temporal efectivamente planificada sin desglosar por turno de trabajo.

En el caso de que algún día esté cubierto el cupo de asuntos propios, día libre disposición, cambio de turno y compensación de horas extras se informará al comité de empresa del día en cuestión y la empresa denegará los permisos que superen dicho cupo.

La solicitud de un día de asuntos propios se podrá anular únicamente en el caso de que la persona solicitante se encuentre en situación de Incapacidad Temporal o bien haya generado un permiso retribuido justificado adecuadamente.

#### **Artículo 25.4.- Porcentajes para la concesión de permisos.**

Para la concesión de días de libre disposición, compensación en descanso de horas extraordinarias y asuntos propios y cambios de turno sin compañero, la empresa garantiza un 14% de la plantilla planificada para ese turno en los meses valle y un 12% en los meses pico. En el caso de que en la misma sección concorra un número superior al establecido por turno antes indicado, se revisará operativamente la viabilidad y se valorará la cantidad de personas a las que se puede autorizar el permiso.

#### **Artículo 26.- Medidas de conciliación parejas en el centro. Grupos II y III.**

Para acogerse a las medidas de conciliación reguladas en el presente artículo las personas deberán acreditar fehacientemente la condición de cónyuges o pareja de hecho mediante el certificado o la inscripción registral.

Si ambos miembros de la pareja pertenecen al mismo turno y sección uno de ellos podrá solicitar cambio de equipo voluntario para coincidir en el mismo, con el objetivo de poder tener el mismo calendario. Se realizará este cambio siempre que operativamente sea viable.

La solicitud de cambio de horario, mismos ajustes, mismos periodos vacacionales, se hará por escrito y deberá contestarse en 3 días laborables.

#### **Artículo 26.1.- Parejas en el centro sin hijos**

El personal cuyos cónyuges o parejas de hecho legalmente inscritas presten también servicios en Plataforma Europa S.A. podrá solicitar trabajar en la misma rotación que sus parejas y tener los mismos ajustes con la finalidad de poder coincidir en los días de trabajo planificados. En el caso de que el periodo vacacional no coincidiese, a los cónyuges o parejas de hecho legalmente inscritas que no se les pueda incluir en la misma rotación vacacional durante la prestación de servicios efectivos, se les garantizará el disfrute del periodo de vacaciones conjuntamente teniendo como referencia el periodo disfrutado en el año anterior y llevarán la misma rotación de disfrute hacia adelante, como el resto de los compañeros. Se realizará este cambio si las dos personas están de acuerdo y, siempre y cuando, este cambio no afecte a la eficacia de su trabajo. Si el citado cambio provocase un perjuicio en el rendimiento de los trabajadores, la Empresa tiene potestad de separarlos de equipo.

Esta regulación aplica a los turnos estructurales en vacaciones y ajustes. En el caso de personal del cuarto turno tienen que pertenecer al mismo turno (diurno o nocturno), en caso contrario sólo se garantiza las vacaciones.

Si un miembro es del turno estructural y otro del 4º Turno un año, y siempre que lo soliciten, tendrán primero las vacaciones del turno estructural, y después las del 4º Turno, o al revés. Estas se empezarán a disfrutar en las fechas de inicio marcadas para los periodos

vacacionales del turno que se disfrute. En el caso de tener diferentes números de semanas de vacaciones, la semana sobrante se disfrutará en el turno inicialmente planificado.

Para el resto de las parejas en el centro con situaciones no reguladas en este artículo, se tratarán sus situaciones de forma individual en Recursos Humanos.

### **Artículo 26.2 Parejas en el centro con hijos**

Si ambos progenitores/adoptantes, personas trabajadoras de Plataforma Europa, están en el mismo turno de trabajo, uno de los dos podrá solicitar cambio temporal a un turno distinto hasta que el/la menor cumpla doce años, manteniéndose dicho cambio durante todo el año natural. Las opciones para este cambio serán las siguientes:

A) Ambos adscritos al mismo turno estructural: Podrá solicitarse un cambio de horario a los siguientes turnos:

i) Si está adscrito a los turnos de la mañana, pasará al turno de 15:00 a 23:00 horas.

ii) Si está adscrito a los turnos de tarde pasará al turno de la mañana de 10:00 horas a 18:00 horas, haciendo todos los sábados pactados en este turno, o al turno de noche.

iii) Si está adscrito a los turnos de noche pasará al turno de 15:00 a 23:00 o al turno de mañana en el horario de 10:00 horas a 18:00 horas, haciendo todos los sábados pactados en este turno.

B) Un miembro adscrito al turno estructural y la otra persona al cuarto turno:

En relación con las vacaciones, un año disfrutarán las vacaciones del turno estructural y al año siguiente las vacaciones del cuarto turno. Éstas se empezarán a disfrutar en las fechas de inicio marcadas para los periodos vacacionales del turno que se disfrute. En el caso de tener diferentes números de semanas de vacaciones, la semana sobrante se disfrutará en el turno inicialmente planificado.

C) Para el resto de las parejas en el centro con situaciones no reguladas en este artículo, se tratarán sus situaciones de forma individual en Recursos Humanos.

## **Artículo 27. Excedencias. Grupos I, II, III, IV y V.**

### **Artículo 27.1.- Excedencias por motivos familiares.**

- a. El personal tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un hijo e hija menor de 3 años, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, con reserva del puesto de trabajo y turno durante los tres años sin cobertura de su vacante salvo por contrato de interinidad.
- b. El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no inferior a 6 meses ni superior al tiempo que le reste hasta la duración total de 3 años para atender al cuidado de cada hijo e hija con edades comprendidas entre los 3 a 8 años, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, con reserva del puesto de trabajo durante los 3 años que dure la excedencia sin cobertura de su vacante salvo por contrato de interinidad.
- c. También tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a 3 años, las personas para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad que no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, con reserva del puesto de trabajo durante los tres años sin cobertura de vacante salvo por contrato de interinidad.
- d. El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración de hasta cuatro meses como máximo para la atención de un familiar de primer y segundo grado que se encuentre hospitalizado y mientras dure la situación de hospitalización.

Si dos o más personas de Plataforma Europa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El periodo que permanezca en las situaciones a), b), c) y d) del presente apartado será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional relativos al puesto que venía desempeñando, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Si la persona que pide la excedencia así lo manifiesta, y con el objetivo de que continúe durante el tiempo de suspensión vinculado con el centro de trabajo, podrá solicitar a la empresa que le remita las publicaciones internas del mismo, así como información de interés de la empresa.

### **Artículo 27.2.- Excedencia por estudios.**

Se establece una excedencia especial para el personal con contrato indefinido para la realización de estudios de nivel ESO, FP, Bachillerato o Grado medio o superior o estudios universitarios. La duración de esta excedencia no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 1 año prorrogable, no computará a efectos de antigüedad y la persona que se acoja a ella tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo y turno durante su totalidad sin cobertura de vacante salvo por contrato de interinidad. El personal deberá aportar documentación que acredite la realización de dichos estudios, donde se certifique que existe un buen aprovechamiento de este, en caso contrario perderá el derecho de reserva del puesto de trabajo. Asimismo, presentará un informe de vida laboral actualizado en el que conste que no ha realizado ningún trabajo en el periodo de excedencia, en caso contrario perderá el derecho de reserva del puesto de trabajo, considerándose una excedencia voluntaria sin reserva de puesto de trabajo.

### **Artículo 27.3.- Excedencia por voluntariado social.**

Se establece una excedencia especial para la realización de actividades de voluntariado social para personas con contrato indefinido. La persona que haga uso de dicha excedencia deberá presentar justificante de la ONG o entidad vinculada con la actividad, así como tarjetas de embarque de ida y vuelta. La duración de esta excedencia no podrá ser inferior a seis meses ni superior a un año, no computa a efectos de antigüedad y la persona que se acoja a ella tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo durante su totalidad sin cobertura de vacante salvo por contrato de interinidad. Asimismo, presentará un informe de vida laboral actualizado en el que conste que no ha realizado ningún trabajo en el periodo de excedencia, en caso contrario perderá el derecho de reserva del puesto de trabajo y turno, considerándose una excedencia voluntaria sin reserva de puesto de trabajo.

### **Artículo 27.4.- Excedencia voluntaria máxima de cuatro meses con reserva de puesto de trabajo.**

Para las personas con contrato indefinido y con antigüedad en la empresa superior a 1 año, se establece la posibilidad de acogerse a una excedencia voluntaria de una duración máxima de 4 meses con reserva del puesto de trabajo y turno. No será fraccionada y si la duración de la misma es de 4 meses, para todos los efectos será como excedencia obligatoria, y se podrá incorporar automáticamente tras la misma, presentando un informe actualizado de vida laboral donde se acredite que no ha ejercido ningún tipo de actividad durante estos cuatro meses, en caso contrario (no entrega del informe o acreditarse que ha prestado servicios en el periodo de excedencia) perderá el derecho y la persona tendrá preferencia en la incorporación ante vacantes de igual o similar categoría. Una vez disfrutada la excedencia deberán transcurrir tres años para presentar una nueva solicitud.

Si el personal tuviera la necesidad de solicitar una excedencia voluntaria mayor de cuatro meses se le aplicará la regulación establecida en el Estatuto de los Trabajadores.

## **Artículo 28.- Licencia no retribuida justificada. Grupos I, II, III, IV y V**

Se establece la posibilidad de solicitar una licencia no retribuida, previo aviso y justificación, de una duración mínima de 15 días naturales y máxima de dos meses para los siguientes supuestos:

- Adopción internacional.
- Sometimiento de técnicas de reproducción asistida.
- Hospitalizaciones prolongadas o graves del cónyuge y familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad y hermano, cuando superen 15 días de hospitalización.
- Fallecimiento de cónyuge o familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad y hermano.

**Permiso no retribuido por atención de animal de compañía:** se establece la posibilidad de cogerse un permiso no retribuido de un día por atención de animal de compañía de titularidad de la persona trabajadora, aportando el justificante de la atención del veterinario. Se entenderá animal de compañía aquél conforme a la normativa de aplicación de bienestar animal (Ley 7/2023, de 28 de marzo).

## **Artículo 29.- Licencia no retribuida por asuntos propios que atender. Grupo II.**

Se establece la posibilidad de solicitar una licencia no retribuida, previo aviso, de una duración de 30 días naturales continuados para atender asuntos personales con las siguientes condiciones:

- Se podrá hacer uso de esta licencia no retribuida como máximo una vez al año y, en ningún caso, podrá ser disfrutada en los meses de julio, agosto, septiembre y octubre.
- El porcentaje de concesión máximo simultáneo será del 1% de la plantilla indefinida.
- Podrá iniciarse cualquier día del mes.

## **Artículo 30.- Medidas de conciliación**

### **Artículo 30.1.- Reducciones de jornada**

El personal podrá solicitar una reducción de su jornada laboral por los motivos y con las condiciones que se establecen a continuación:

**a) Por estudios. Grupo II y III.**

Toda persona con contrato indefinido, adscrito al grupo profesional II y con una antigüedad mínima de 3 años, podrá solicitar una reducción de su jornada para la realización de estudios oficiales de ESO, Bachiller FP o Grado Medio o Superior o estudios universitarios, debiendo presentarse a la finalización de estos un certificado de aprovechamiento. El personal adscrito a esta reducción al mismo tiempo no podrá superar en ningún caso al 3% de la plantilla.

**b) Por familiar dependiente. Grupos I, II, III, IV y V**

El personal podrá solicitar una reducción de su jornada laboral cuando precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñen actividad retribuida, sin posibilidad de concentrarla en periodos de tiempo.

**c) Por razón de guarda legal. Grupos I, II, III, IV y V**

Conforme a lo establecido en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, el personal que tenga a su cuidado directo algún menor de hasta 12 años podrá reducir la jornada dentro de los turnos a los que están adscritos. En plataforma Europa se amplía la reducción de jornada hasta los 15 años,

Las personas que se acojan a la reducción de jornada por cuidado de hijo que tengan una edad comprendida entre los 12 y los 15 años podrán solicitar volver a su jornada de origen en cualquier momento en ese periodo y, en todo caso, volverán a su jornada de origen cuando el menor cumpla 15 años.

**d) Por enfermedad grave de menores. Grupos I, II, III, IV y V**

El progenitor, adoptante o acogedor, sea hombre o mujer, de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave de las reguladas en el Anexo del RD 1148/2011, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

*Cuestiones comunes a todos los supuestos regulados en los apartados a, b, c y d, del presente artículo:*

- La reducción de la jornada se realizará dentro del turno al que esté adscrito el solicitante. La finalidad de esta medida es la de garantizar la funcionalidad de las áreas.
- Las solicitudes de reducciones de jornada por guarda legal se realizarán por escrito y se harán con un mes de antelación, excepto en casos excepcionales y la empresa contestará como máximo en 20 días, ambas partes lo harán por escrito.
- Las solicitudes de reducción de jornada traerán consigo un cambio de equipo, dentro de su sección y turno, con todos los efectos (vacaciones...), a un equipo con personas en iguales circunstancias de jornadas.
- Ante ampliaciones de jornada que impliquen jornadas completas regresarán a su equipo de origen a todos los efectos (vacaciones...).

**d) Reducción de jornada voluntaria Grupos II y III.**

El personal con más de 10 años de antigüedad en la empresa podrá solicitar una reducción voluntaria de jornada de trabajo por motivos personales dentro de su mismo turno y sin necesidad de justificación, con la disminución proporcional del salario, de hasta un máximo de la mitad de la jornada. Esta reducción de jornada se someterá al siguiente régimen:

- Su duración será como mínimo de un año, debiendo solicitarse cada año en el mes de diciembre para el inicio de esta en enero.
- La persona trabajadora podrá presentar una propuesta de horario, si bien no tendrá derecho a elegir horario proponiéndole la empresa aquél que mejor se adapte a la organización productiva.
- Podrán hacer uso simultáneamente de este derecho como máximo dos personas por equipo de trabajo, siempre que no supere el 3% de la plantilla indefinida, porcentaje que no podrá superarse en ningún caso.
- No se podrá acumular ni concentrar jornada en este supuesto al no tratarse de un supuesto de reducción de jornada por motivos familiares.
- Los criterios para la concesión de esta reducción de jornada serán:
  1. La primera persona que lo solicite antes, atendiendo a día y hora.
  2. En caso de empate, la antigüedad.
  3. En el caso de que se supere el cupo establecido y se pueda conceder esta reducción por cuestiones organizativas y productivas, tendrán prioridad quienes no hayan disfrutado de esta medida con anterioridad.

## **Artículo 30.2. Medidas de conciliación en los turnos estructurales. Grupos II y III.**

### **Artículo 30.2.1 Acumulación y concentración hasta los 8 años del menor inclusive**

El personal que solicite una reducción de jornada por guarda legal o por enfermedad grave del menor tendrá la posibilidad de optar por la acumulación de jornada o por la concentración semanal hasta que el menor tenga 8 años inclusive cumplidos en el año natural con las siguientes modalidades:

#### **a. Concentración de jornada de manera semanal en jornadas de 8 horas o 9 horas según la jornada ordinaria del turno**

Si el personal se acoge a esta opción y disfruta de un permiso retribuido no se realizará ningún descuento de horas. El personal del turno de la noche de 23:00 a 7:00 horas que se acoja a esta opción, la jornada del domingo al lunes podrá salir a las 07:00 horas de la mañana o las 08:00 horas de la mañana. El personal que tenga reducción de jornada por guarda legal y se acoja a esta opción de concentración de jornada semanal, podrá elegir los días de prestación de servicios a excepción de los sábados que tendrá que trabajar aquéllos que por turno esté obligado a hacer.

La elección de los días a trabajar será al inicio o final de la semana, y para ello se tendrá en cuenta la preferencia de la persona siempre y cuando la operativa lo permita y no produzca ningún desequilibrio en los turnos. Los días de trabajo serán siempre consecutivos a excepción de la semana que tenga planificado sábado, que, en este caso, si se ha elegido trabajar al inicio de la semana, se cambiará el último día planificado por el sábado, y si se inicia su jornada de trabajo el miércoles, y trabaja miércoles, jueves y viernes, la semana que tenga calendado sábado, los días a trabajar serán jueves, viernes y sábado.

En el turno de 23:00 a 07:00 horas se podrá optar por entrar a trabajar el domingo o el lunes, si se ha elegido entrar a trabajar al inicio de la semana.

#### **b. Acumulación de jornada anual.**

El personal que se acoja a esta opción tiene la posibilidad de no prestar servicios total o parcialmente en la jornada diaria durante los períodos de vacaciones escolares, compensando este defecto de horas con otros períodos del año para que, en cómputo anual, se trabaje la jornada establecida en el presente Acuerdo.

La acumulación se realizará siempre en horas completas, no teniendo en cuenta los descansos no retribuidos para el número de horas acumuladas.

Todas aquellas personas con contrato de trabajo a tiempo parcial que estén acumulando jornada y que por motivos de bajas médicas y permisos no retribuidos no cumplan con la jornada planificada, se les descontarán las horas de acumulación planificadas y no trabajadas en la nómina del mes siguiente a la ausencia, si bien se distinguirán los siguientes supuestos:

1. Si la ausencia es menor o igual a 7 horas se descontará automáticamente en la nómina del mes siguiente.
2. Si la ausencia es mayor de 7 horas la persona afectada podrá solicitar en el Departamento de RR.HH. una nueva planificación del calendario, en el plazo de 1

semana desde su incorporación, en el caso de no solicitarlo, se procederá a descontar las jornadas de acumulación planificadas en la nómina del mes siguiente.

3. Si en el periodo de disfrute de acumulación la persona tiene un proceso de it, podrá solicitar a la empresa la replanificación de las horas o bien el abono de las horas ordinarias.

El personal con reducción de jornada por guarda legal con acumulación tendrá que acumular mínimo dos semanas para poder utilizar los ajustes por exceso de jornada anual junto a la acumulación.

### **Reglas Generales de aplicación para los supuestos de concentración/acumulación:**

- i. Con carácter general, podrán acumular o concentrar la reducción de jornada un máximo del 15% de la plantilla indefinida en el supuesto del personal con hijos entre 0 y 8 años inclusive.
- ii. Las horas de acumulación no serán descontadas cuando el personal solicite permisos retribuidos.
- iii. La persona con reducción de jornada que sus hijos se incorporen al colegio durante el período de adaptación podrá disfrutar de la acumulación de jornada.
- iv. En el periodo escolar en el que los hijos/as tienen jornada continua escolar, el personal con reducción de jornada, acumulación o concentración semanal tendrá la posibilidad de adaptar el horario cuando resulte necesario con el fin de poder recoger a los menores del colegio no teniendo que coincidir con la entrada y salida del turno.
- v. Las horas acumuladas en sábados se utilizarán o bien para reducirse sábados o bien para ampliar el período de acumulación en período vacacional escolar. Las jornadas trabajadas en sábados serán de 8 horas.
- vi. Al personal que tenga una reducción de jornada por guarda legal con o sin acumulación que presten servicios en los turnos de 18:00 a 03:00 horas y en el cuarto turno, la empresa les planificará los días de trabajo en su calendario laboral en los ajustes hasta llegar a la jornada anual pactada.
- vii. Para el personal que su jornada contratada sea de 6 horas acumulando (esto es, que su jornada contratada sea inferior a 6 horas pero por acumulación realice 6 horas diarias), podrá optar al descanso de 15 minutos no retribuidos por la empresa de forma voluntaria, descontándose este tiempo de la acumulación. Dicha comunicación deberá solicitarse cuando haga la propuesta de calendario a la empresa.
- viii. El personal con reducción de jornada por guarda legal que concentre o acumule no podrá realizar festivos.
- ix. El personal con reducción de jornada por guarda legal en el turno de 23:00 a 07:00 y no trabaje festivos, tendrá la posibilidad de entrar al día siguiente del festivo a las 23:00 horas, a no ser que solicite entrar a las 00:00 del día siguiente al festivo.

- x. ) Las mujeres embarazadas podrán seguir acumulando hasta que no le deban horas de acumulación a la empresa, ni la empresa les deba horas a ellas.

### **c. Eliminación de sábados personal turnos estructurales**

En el caso del personal con hijos menores de 5 años cumplidos en el año natural, adscritos a los turnos fijos de mañana de 07:00 horas a 15:00 horas y de 10:00 horas a 18:00 horas y al turno de noche en horario fijo de 23:00 horas a 07:00 horas, que tengan una reducción de jornada por guarda legal concedida podrán eliminar de su jornada ordinaria diaria la realización de sábados, a excepción del personal adscrito al cuarto turno quienes prestarán servicios los sábados por las condiciones propias del cuarto turno. Para el caso de que exista una dificultad operativa importante, la Empresa podrá solicitar que se acredite previamente documentación justificativa oficial:

- Certificado de la empresa del padre o madre del menor en el que certifique horarios de trabajo, de vacaciones y si está acogido a alguna medida de conciliación del menor.
- Informe de vida laboral del padre o madre del menor donde se acredite que la empresa donde consta de alta coincide con la empresa que emite el certificado.

En otros supuestos, la Empresa estudiará los casos de familias monoparentales o de custodia no compartida, así como situaciones excepcionales extremas, siempre que exista una justificación.

## **Artículo 30.3. Medidas de conciliación en el Cuarto Turno**

### **Artículo 30.3.1. Reducción de jornada con acumulación o concentración de la jornada en el cuarto turno.**

El personal que preste servicios en el cuarto turno y que solicite una reducción de jornada por guarda legal o por enfermedad grave del menor tendrá la posibilidad de optar por la acumulación de jornada o por la concentración con las siguientes condiciones:

Tipología:

#### **a. Acumulación por hijo de 0 a 8 años inclusive**

Se podrá realizar desde el 20 de junio hasta el final del periodo vacacional de verano, de este cuarto turno en el año natural en cuestión. Igualmente, también se podrá realizar en el mes de diciembre en la época que coincida con las vacaciones escolares, así como en la primera semana de enero.

El personal con reducción de jornada por guarda legal con acumulación tendrá que acumular mínimo dos semanas para poder utilizar los ajustes por exceso de jornada anual junto a la acumulación.

## **b. Concentración de jornada hijos de 0 a 8 años inclusive.**

La misma se podrá realizar de la siguiente manera:

- De lunes hasta el viernes a las 18:00 horas, pudiendo eliminar días planificados de trabajo.
- Se trabajará siempre desde el viernes a las 18:00 horas hasta el lunes a las 00:00 horas.

## **Reglas Generales de aplicación para los supuestos de concentración/acumulación:**

- a. Con carácter general, podrán acumular o concentrar la reducción de jornada un máximo del 15% de la plantilla indefinida en el supuesto del personal con hijos entre 0 y 8 años.
- b. Al personal que tenga una reducción de jornada por guarda legal con o sin acumulación en el cuarto turno, la empresa les planificará los días de trabajo en su calendario laboral en los ajustes hasta llegar a la jornada anual pactada.
- c. Las horas de acumulación no serán descontadas cuando el personal solicite permisos retribuidos.
- d. Para el personal que su jornada contratada sea de 6 horas acumulando (esto es, que su jornada contratada sea inferior a 6 horas, pero por acumulación realice 6 horas diarias), podrá optar al descanso de 15 minutos no retribuidos por la empresa de forma voluntaria, descontándose este tiempo de la acumulación. Dicha comunicación deberá solicitarse cuando haga la propuesta de calendario a la empresa.
- e. El personal con reducción de jornada por guarda legal que concentre o acumule no podrá realizar festivos.
- f. El personal con reducción de jornada por guarda legal en el horario de 23:00 a 07:00 y no trabaje festivos, tendrá la posibilidad de entrar al día siguiente del festivo a las 23:00 horas, a no ser que solicite entrar a las 00:00 del día siguiente al festivo.
- g. Las mujeres embarazadas podrán seguir acumulando hasta que no le deban horas de acumulación a la empresa, ni la empresa les deba horas a ellas.

#### **Artículo 30.4. Reducción de jornada con acumulación de la jornada en los turnos estructurales y cuarto turno desde los 9 hasta los 15 años del menor.**

El personal que solicite una reducción de jornada por guarda legal o por enfermedad grave del menor con edades entre los 9 y los 15 años cumplidos inclusive (desde el año natural que cumple 9 años hasta el día que cumple 15 años) tendrá la posibilidad de optar por la acumulación de jornada.

Condiciones:

1) La acumulación deberá hacerse de forma semestral.

- En el primer semestre, podrá acumularse la primera semana del mes de enero y el mes de junio podrá acumularse completo, empezando a disfrutarla desde el 30 de junio hasta el 1 de junio, no pudiendo acumular una semana sin haber acumulado la anterior.

- En el segundo semestre, podrá acumularse la primera semana de julio y el mes de diciembre podrá acumularse completo, empezando a disfrutarla desde el 31 de diciembre hasta el 1 de diciembre, no pudiendo acumular una semana sin haber acumulado la anterior.

2) Con carácter general, podrán acumular un máximo del 8% de la plantilla indefinida en el supuesto del personal con hijos entre 9 y 15 años.

3) Las mujeres embarazadas podrán seguir acumulando hasta que no le deban horas de acumulación a la empresa, ni la empresa les deba horas a ellas.

4) Tanto la acumulación de la primera semana de enero del primer semestre, como la primera semana del mes de julio, se podrá disfrutar de forma independiente.

5) Las horas de acumulación no serán descontadas cuando el personal solicite permisos retribuidos.

6) El personal con reducción de jornada con acumulación de turnos estructurales, tendrá la posibilidad de solicitar un cambio de turno para el turno de mañana y noche y dos para el turno de tarde, independientemente que tengan acumulación o reducción de jornada.

7) El personal que tenga una reducción de jornada por guarda legal con o sin acumulación que presten servicios en los turnos de 18:00 a 03:00 horas y en el cuarto turno, la empresa les planificará los días de trabajo en su calendario laboral en los ajustes hasta llegar a la jornada anual pactada.

8) Asimismo, para el personal que su jornada contratada sea de 6 horas acumulando (esto es, que su jornada contratada sea inferior a 6 horas, pero por acumulación realice 6 horas diarias), podrá optar al descanso de 15 minutos no retribuidos por la empresa de forma voluntaria, descontándose este tiempo de la acumulación. Dicha comunicación deberá solicitarse cuando haga la propuesta de calendario a la empresa.

9) El personal con reducción de jornada por guarda legal que acumule no podrá realizar festivos en su periodo de acumulación, tanto si está generando como disfrutando.

10) El personal con reducción de jornada por guarda legal en el turno de 23:00 a 07:00 y no trabaje festivos, tendrá la posibilidad de entrar al día siguiente del festivo a las 23:00 horas, a no ser que solicite entrar a las 00:00 del día siguiente al festivo.

11) El personal con reducción de jornada por guarda legal con acumulación tendrá que acumular mínimo dos semanas para poder utilizar los ajustes por exceso de jornada anual junto a la acumulación.

## **Artículo 31. Nacimiento, lactancia y permiso parental. Grupos I, II, III, IV y V.**

### **Artículo 31.1.- Nacimiento**

Con carácter general, en relación con la suspensión de la relación laboral con motivo del nacimiento de hijo/hija se estará a lo regulado en la legislación vigente de aplicación (artículo 48.4 del ET). No obstante, los progenitores que se encuentren en situación de suspensión laboral por nacimiento de hijo/a coincidiendo dicha situación con los periodos de vacaciones planificados en su calendario laboral, disfrutarán de las mismas inmediatamente después de finalizada dicha situación, incluso aunque haya finalizado el año natural.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, se estará a lo dispuesto en lo establecido en la legislación vigente (artículo 48.5 del ET) para el disfrute de la suspensión de la relación laboral por este motivo.

A la fecha de la firma del presente Acuerdo, la duración de esta suspensión de la relación laboral es de 16 semanas para ambos progenitores. La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. El disfrute de esta suspensión a jornada completa o parcial requerirá un acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

### **Artículo 31.2. Cuidado de lactante**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. Cuando dos personas trabajadoras ejerzan este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones

justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito, presentando una alternativa.

De acuerdo con el ET (Artículo 37.4.), cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses. En este supuesto, existe una prestación económica compensatoria para uno de los progenitores que es a cargo de la Seguridad Social.

La empresa dispone de una sala de lactancia que se podrá utilizar en función de la necesidad del personal.

### **Artículo 31.3. Permiso Parental**

Se atenderá a lo dispuesto en la legislación vigente.

### **Artículo 32-. Plan de Igualdad Plataforma Europa.**

El Plan de Igualdad de Plataforma Europa, está vigente desde 28 de mayo de 2008 quedando pendiente en este pacto la adecuación del plan de igualdad a los RD 901/2020 y RD 902/2020 a fecha que exige la legislación actual. El objetivo principal del plan de igualdad es garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres. El Plan de Igualdad contempla las actuales medidas que son de aplicación en la empresa y propone una serie de medidas a desarrollar, así como su seguimiento.

En cuanto al procedimiento de negociación de los planes de igualdad se regirá por el art 5.del RD 901/2020.

Dentro del comité de empresa cada Sección Sindical firmante del presente acuerdo designará a sus representantes en la Comisión de Igualdad y lo hará atendiendo a la proporcionalidad de su representación en el comité.

Con carácter general, el plan de igualdad tendría como objetivos genéricos: (i) eliminar cualquier tipo de desigualdad o discriminación que pueda darse en el ámbito laboral por razón de sexo o integrar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, (ii) formación en igualdad mínima para toda la plantilla, (iii) análisis de diagnóstico de situación tal y como se determine legalmente y (iv) seguimiento de los casos de acosos sexual o por razón de sexo.

En todo caso, los objetivos del plan de igualdad se recogerán en el mismo, teniendo la enumeración anterior carácter meramente informativo.

## TÍTULO V. BENEFICIOS SOCIALES

### Artículo 33.-Ayudas sociales.

CUADRO DESCRIPCIÓN AYUDAS SOCIALES (2024-2026)					
CONCEPTO	CUANTÍA	DESCRIPCIÓN	DOCUMENTACIÓN	PAGO	PLAZO
NACIMIENTO/ADOPCIÓN	450 €	Nacimiento/Adopción	Fotocopia del libro de familia donde aparezca el hijo/a.	Único pago en el mismo mes, o el siguiente (en función de la fecha)	-
MATERIAL ESCOLAR (Hijos y empleados. En el primer caso, desde la Enseñanza obligatoria hasta Estudios universitarios)	200 €	Ayuda para la adquisición de material escolar de los hijos/as.	Fotocopia del libro de familia donde aparezca el hijo/a.	Se abonará una vez al año, en agosto, y por cada hijo.	10 de julio
		Ayuda para la adquisición de material escolar del trabajador/a.	Fotocopia de la matrícula y certificado del aprovechamiento (50% de las asignaturas aprobadas)		
		3 a 16 años y de 17 a 24 años	De 17 a 24 años deberá presentar libro de familia y matrícula en centro educativo oficial		
HIJO CON MINUSVALIA/CELIAQUIA	200 €	Ayuda por cada hijo/a al cargo con una minusvalía igual o superior al 33% con certificado oficial. En relación a la celiaquía ayuda por cada hijo/a al cargo con dicha enfermedad	Certificado de discapacidad para minusvalía. Informe médico para el caso de la celiaquía.	12 mensualidades	-
GUARDERIA	170 €	Ayuda para gastos de guardería de hijos de 0-3 años al cargo, en un centro de Educación Infantil	Recibo mensual	12 mensualidades	Se abonará a mes vencido
MATRIMONIO/PAREJA DE HECHO	60,10 €	Cuando se produzca el acontecimiento.	Fotocopia del libro de familia, certificado de matrimonio y/o certificado del registro oficial de parejas de hecho	Único pago	-
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS (TRABAJADOR/A)	500 €	Ayuda para la matrícula en la Universidad	Fotocopia de la matrícula y certificado de aprovechamiento del 50% de las asignaturas	Único pago en agosto	10 de julio

Se establecen las siguientes Ayudas Sociales:

- a) Cuando se produzca el **nacimiento o la adopción** y previa justificación de tales circunstancias presentando la fotocopia del libro de familia, la persona trabajadora percibirá en un pago único la cantidad de 450 euros brutos por cada menor a cargo. Este importe se abonará en un único pago por cada menor a cargo.
- b) En caso de **matrimonio o constitución de pareja de hecho** legalmente registrada, se abonará la cantidad de 60,10 euros brutos. Justificante: la fotocopia del libro de familia o certificado de matrimonio o fotocopia del registro oficial para las parejas de hecho. Este importe se abonará en un único pago.
- c) Se abonará la cantidad de 200 euros brutos mensuales en 12 mensualidades por cada familiar a cargo hasta el segundo grado con una **minusvalía igual o superior al 33%**, que haya sido declarada por la Administración Pública competente en la materia.

También percibirán esta ayuda quienes tengan **menores a su cargo con enfermedades raras** reconocidas como tales en el catálogo del Ministerio de Sanidad, así como quienes acrediten tener hijos menores de edad (hasta los 18 años) con **celiaquía**.

Se iniciará el abono de esta ayuda a partir del mes siguiente a la fecha en que se justifique ante la empresa la discapacidad o la situación que la motive, y se mantendrá mientras el familiar tenga esta condición y figure a cargo de la persona trabajadora, en los términos establecidos en la normativa vigente del IRPF, con la excepción de que se establece en 9.000 euros brutos el tope de ingresos del familiar a cargo.

- d) Se abonará la cantidad de 200 euros brutos en concepto de ayuda para la **compra de material escolar de los menores a cargo de las personas trabajadoras y de las propias personas trabajadoras**, con las siguientes condiciones:
  - Si el menor se encuentra cursando la enseñanza obligatoria (de 3 a 16 años). Justificante: se deberá solicitar en la Inet anualmente y presentar fotocopia del libro de familia. Para aquellos casos en los que se exceda el rango de edad deberán aportar justificante de estar cursando estudios obligatorios
  - En el caso de mayores de 16 años, para percibir esta ayuda se deberá justificar presentando la copia del libro de familia y la matriculación en un centro educativo oficial. En cualquier caso, dejará de percibirse esta ayuda al cumplir el hijo 24 años.
  - El abono de esta ayuda en el caso de los menores de 24 años antes indicados, se realizará en el mes de agosto de cada año. En el caso del personal de la empresa que solicite esta ayuda, deberá cursar estudios oficiales de ESO, Bachiller, Grado medio, Grado superior, circunstancia que tiene que acreditarse con la correspondiente matrícula. Es por ello, que el abono de esta ayuda en este caso se realizará en el mes de agosto de cada año y una vez haya finalizado el curso en el mes de octubre se deberá acreditar que se ha superado al menos la mitad del curso.

- La solicitud y la presentación de la justificación deberá realizarse antes del día 10 de julio de cada año.
- e) Se establece una **Ayuda para estudios universitarios para el propio personal de Plataforma Europa** por importe de hasta 500 euros brutos anuales para el personal que acredite estar matriculado en la universidad. El abono de esta ayuda en este caso se realizará en el mes de agosto de cada año y una vez haya finalizado el curso en el mes de octubre se deberá acreditar que se ha superado al menos la mitad del curso.
- f) Se establece una **Ayuda por Guardería** de hasta 170 euros brutos mensuales durante las mensualidades que se utilice tal servicio, debiendo justificarse presentando el recibo de la guardería antes del día 5 de cada mes, abonándose a mes vencido. Dentro del importe de esta ayuda se incluirá el coste del comedor de la escuela infantil, con el límite máximo de hasta 170 euros brutos mensuales.
- g) Se abonará hasta un máximo de 600 euros brutos para contribuir al coste de un billete de avión (ida y vuelta) de la persona trabajadora que necesite viajar al extranjero a tramitar una adopción internacional.

Las ayudas señaladas en el presente apartado se aplicarán por cada menor a cargo, si bien se abonará una única ayuda por cada concepto y menor a cargo, con independencia de que ambos progenitores trabajen en la empresa.

Las ayudas sociales son compatibles su cobro siempre y cuando se generen por varios hechos causantes diferentes.

El personal fijo discontinuo durante los periodos de actividad podrá solicitar aquellas ayudas sociales que sean de pago mensual. Así como, podrán solicitar las ayudas de nacimiento de hijo, matrimonio, y/o material escolar en la primera nómina generada después del hecho causante.

#### **Artículo 34.- Subvención comedor.**

La Empresa por bocadillo o comida (mientras el coste del precio de bocadillo o menú sea el actual) subvencionará el porcentaje suficiente, para que el coste a la plantilla sea de 0,10€ por persona.

Se garantiza el mantenimiento del máximo de 0,10€ como coste por el bocadillo, mientras que, el precio del menú o plato combinado será de 1€.

#### **Artículo 35.- Tarjeta AffinityCard.**

Todo el personal una vez cumplan un mes de antigüedad en la Empresa, dispondrán si así lo solicitan la **tarjeta** de compra AffinityCard, lo que les permitirá un descuento del 25% en compras en las tiendas del Grupo Inditex, hasta el límite anual de 3.000 euros brutos.

Al personal fijo discontinuo se le mantendrá activa la tarjeta AffinityCard en periodos de no actividad.

### **Artículo 36.- Cesta de Navidad.**

Las personas que figuren en situación de alta en la Empresa el día 30 de noviembre, y no causen baja por cualquier motivo antes del 18 de diciembre, recibirán en el mes de diciembre una Cesta de Navidad.

El personal fijo discontinuo percibirá su cesta de Navidad con independencia de su periodo de actividad.

### **Artículo 37.- Retribución Flexible.**

El personal tendrá la posibilidad de acogerse al sistema retributivo denominado Retribución Flexible, mediante el cual podrá decidir qué parte de su retribución dineraria sea sustituida por determinadas retribuciones en especie, siempre que se mantenga la normativa fiscal que autoriza a ello.

La Empresa llevará a cabo las campañas informativas que resulten necesarias para que el personal pueda beneficiarse de este sistema.

### **Artículo 38.-Póliza de Seguros.**

La Empresa tendrá concertado con una entidad aseguradora una póliza de seguros a favor de todas las personas trabajadoras por la que se les garantiza una indemnización de 50.000 euros brutos en caso de muerte o de declaración de incapacidad permanente (total, absoluta o gran invalidez), siempre que tales contingencias sean derivadas de accidente, sea laboral o no.

## **TÍTULO VI SEGURIDAD y SALUD**

### **Artículo 39. Servicio Médico**

Se establece un servicio médico para todos los turnos, dentro de las instalaciones de Plataforma Europa. El Servicio médico tendrá los horarios que permitan maximizar la asistencia a la plantilla posibilitando dar cobertura a todos los turnos. A partir del año 2024 se incrementan las horas de presencia del servicio médico con el objetivo de tener más presencia en los tres turnos.

Quedará a disposición del personal, previa solicitud, un informe en el que se haga constar la patología, el tratamiento y la limitación en su caso.

Se derivará a Mutua todos los casos con parte de accidente que sean necesarios o por solicitud para su valoración como posible accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Si hay accidente de trabajo, en todo caso, se proporcionará al trabajador copia del documento oficial (DELTA).

Se publicará el procedimiento empleado por el servicio médico con el personal limitado.

### **Artículo 40. Reconocimiento médico**

Anualmente, todo el personal al que le resulte de aplicación el Acuerdo será sometido, en los términos previstos en el art. 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a un reconocimiento médico voluntario, salvo en los casos en los que la Ley establece que serán obligatorios, completado con pruebas adaptadas a los riesgos a que es sometido y conductas más frecuentes en relación con el puesto de trabajo. El tiempo empleado en los mismos será computado como horas de trabajo.

Se realizarán revisiones médicas obligatorias a la incorporación.

Se ampliarán las diversas analíticas en función de los antecedentes personales y familiares referentes a PSA y tiroides.

Cuando la persona trabajadora se incorpore de una baja de larga duración se le realizará el reconocimiento médico en el momento del alta. Para ello, la persona trabajadora deberá comunicar el alta a la empresa/al servicio médico a la mayor brevedad posible.

El tiempo incurrido en el reconocimiento médico será jornada laboral, en caso de realizarse fuera de esta se ajustarán esas horas en el calendario.

El personal fijo discontinuo, tendrá la posibilidad de realizar el reconocimiento médico fuera de su periodo de actividad si fuese necesario.

#### **Artículo 41. Protección al embarazo.**

Una vez la trabajadora informe al departamento de RRHH sobre su situación de embarazo, le será de aplicación el protocolo vigente de embarazadas aprobado en el comité de seguridad y salud. Si tuviera un cambio de turno por procedimiento interno de la empresa al comunicar su situación de embarazo, se le garantiza que no tendrá dentro de sus compensaciones salariales personales una merma si bien no se le abonarán los complementos/recargos de puesto tales como la nocturnidad o afines que viniera percibiendo por desempeñar su trabajo en un turno determinado.

Ante la puesta en conocimiento de la situación de embarazo de una trabajadora y con el fin de reducir los riesgos a que se expone (art. 25 y 26 Ley PRL 31/95) se crea un listado de puestos y limitaciones para este colectivo disponible que se le entregara personalmente.

Recursos Humanos informará a la trabajadora embarazada de la documentación a presentar al médico de la mutua para solicitar la suspensión por riesgo durante el embarazo conforme a los plazos establecidos en la legislación vigente cuando la trabajadora informe que se encuentra en la semana 20 de embarazo, a partir de la cual no podrá continuar en ningún puesto de trabajo. La trabajadora será citada por el Servicio Médico para evaluación de la salud como trabajadora especialmente sensible.

En cualquier caso, la trabajadora dispondrá de un permiso retribuido de la semana 18 a la 20 de embarazo.

La trabajadora, tras la comunicación de su embarazo a la Empresa, deberá trabajar en turnos fijo de mañana de 7.00 a 15.00 horas, 10:00 a 18:00 horas o turno fijo de tarde de 14.00 a 22.00 horas, o cualesquiera otros turnos estuvieran en vigor.

En ningún caso podrá trabajar en turno de noche o más tarde de las 22.00 horas salvo petición de la trabajadora.

#### **Artículo 42. Ropa de trabajo**

Se pondrá a disposición del personal del almacén, ropa de trabajo (incluido calzado si está desgastado) que garantice la normal prestación laboral en condiciones de comodidad y seguridad.

Las condiciones y cantidades concretas que deberán reunir dichas prendas y herramientas serán consultadas al comité de seguridad y salud.

Se harán dos entregas de ropa de trabajo anuales: una en mayo y otra en octubre.

El uniforme constará de:

- dos camisetas de manga larga, un forro polar y dos pantalones en la entrega de octubre
- dos camisetas de manga corta y dos pantalones en la entrega de mayo (se podrá elegir pantalón corto).
- Un chaleco al personal de los Grupos I, II, III y IV cada tres años.
- cinco camisetas en la primera entrega a las nuevas contrataciones.

### **Artículo 43. Fisioterapia**

El personal podrá acceder al servicio de un fisioterapeuta en el centro de trabajo siempre y cuando sea prescrito por el servicio médico del Centro de Trabajo. Dicho servicio no tendrá coste para el personal, será fuera de la jornada laboral y en horarios accesibles a todos los turnos existentes. Se garantiza la prestación de este servicio en el centro durante 40 horas semanales. En el caso de que se generasen listas de espera, la empresa se compromete a ampliar este servicio.

Se informará al Comité de Seguridad y Salud de los horarios existentes y se revisará el funcionamiento del servicio periódicamente en el Comité de Seguridad y Salud.

Asimismo, se concertará con clínicas externas un servicio de fisioterapia que tendrá un coste minorado para el personal de Plataforma Europa.

### **Artículo 44. Composición del Comité de Seguridad y Salud**

El Comité de Seguridad y Salud (C. de S. y S.) es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos.

Los Delegados o Delegadas de Prevención serán designados por el Comité de Empresa, entre los trabajadores del comité o la plantilla.

Cada Sección Sindical firmante del presente acuerdo, con representación en el comité de empresa, designará a sus representantes en el Comité de Seguridad, atendiendo a la proporcionalidad de su representación en el comité.

### **Objetivos prioritarios:**

En base a estas ideas comunes para todas las partes de la Empresa y que implican y requieren del trabajo coordinado de todas ellas, se establecen los siguientes puntos de actuación y medidas como objetivos prioritarios de la Empresa:

- Formación en prevención mínima para toda la plantilla durante la vigencia del presente convenio.
- Evaluaciones actualizadas de riesgos seguridad, ergonómicos, higiénicos y psicosociales.
- Investigaciones de accidentes ocurridos, causen baja laboral o no.
- Plan de Emergencia y Autoprotección actualizado.

#### **Artículo 45. Calzado de Seguridad**

La persona trabajadora que presente algún problema médico en los pies con motivo del uso de calzado de seguridad deberá solicitar visita al servicio médico. Tras dicha visita, si el catálogo de calzado seguridad que tiene la empresa no solventa el problema de la persona, esta será derivada por el servicio médico a un servicio de podología externo para valorar su patología, siguiendo el protocolo establecido en el ANEXO VII.

Asimismo, si por recomendación médica, deben renovarse las plantillas del calzado de seguridad, la empresa asumirá el coste de una reposición de plantillas prescritas por el servicio médico de la empresa a lo largo de tu vida laboral.

#### **Artículo 46. Plan de exposiciones máximas**

Plataforma Europa S.A. dispone de una planificación de rotaciones y exposiciones máximas diarias y semanales para cada uno de los puestos de trabajo.

Será de público conocimiento a través de la INET (Web), además de publicarse las exposiciones máximas por puestos en los tablones de cada sección del almacén. Al tratarse de un documento sujeto a modificaciones, sus actualizaciones serán comunicadas a través de los medios antes descritos.

#### **Artículo 47.- Comisión de Medioambiente en Plataforma Europa**

Se constituye como un grupo de trabajo para, de acuerdo con la política medioambiental de Inditex y dentro de su plan estratégico medioambiental, poder contribuir a la mejora de la sostenibilidad global, trabajando de manera transversal en la idea de sostenibilidad general, como forma de ciudadanía responsable.

En esta comisión se podrán comentar las prácticas sostenibles y medioambientales que se llevan a cabo en la empresa, así como otras que podrían ser llevadas a cabo con los fines ya apuntados.

La composición de la comisión es paritaria, estando formada por la parte social y por la parte empresarial, con alcance representativo de todas las secciones con representación en el Comité de Empresa que deseen adherirse a esta.

## **TÍTULO VII DERECHOS SINDICALES**

### **Artículo 48. Derechos sindicales**

Las secciones sindicales legalmente constituidas en la Empresa y con representación en el Comité de Empresa, tendrán derecho a un local debidamente acondicionado en las instalaciones de Plataforma Europa S.A.

El crédito sindical de los miembros del Comité de Empresa y los Delegados y Delegadas Sindicales podrá acumularse anualmente.

El tiempo utilizado para la negociación Colectiva con representación en la mesa se considerará de trabajo efectivo y no computará como crédito sindical.

### **Artículo 49. Elecciones sindicales en el centro de trabajo.**

Las personas que participen en las mesas de las elecciones sindicales en el centro de trabajo tendrán derecho a un permiso retribuido de jornada completa al día siguiente de las mismas, no teniendo merma económica alguna (y el mismo día).

A todos los efectos, el día de las elecciones sindicales y recuento, para los miembros de la mesa electoral se les considerará el día como trabajado a todos los efectos, sin tener merma económica alguna.

## TÍTULO VIII. CONTRATACIÓN Y EMPLEO.

- I. **Contratación Indefinida ordinaria.** Plataforma Europa se compromete a tener un mínimo del 80% de la plantilla indefinida ordinaria. El personal que adquiera la condición de indefinido ordinario a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo, se adscribirá al Quinto turno.

El cálculo de la plantilla de personal eventual a estos efectos se realizará de la siguiente manera: la suma del número de personas de la empresa por mes en los últimos 12 meses dividido para 12. La cuantía resultante se redondeará despreciando los decimales a la baja. El porcentaje máximo de temporalidad será del 25% anual, computando los indefinidos realizados a lo largo del año, desde fecha 1 de enero.

Todo el personal indefinido ordinario, estará adscrito a uno de los Turnos Estructurales, al Cuarto Turno o Quinto Turno.

No se podrán hacer contrataciones a tiempo parcial en los turnos estructurales ni en el cuarto turno. No siendo así, en el personal indefinido contratado del quinto turno, cuya jornada mínima será del 80%.

- II. **Contratación indefinida fija discontinua.** Todo el personal fijo discontinuo estará adscrito al turno de Refuerzo 1. El contrato fijo discontinuo será a tiempo completo, de acuerdo con la legislación vigente. Este tipo de contratación no exime la contratación temporal en los términos que permite la legislación vigente, revisándolo anualmente con el comité de empresa.

El contrato mínimo que se podrá realizar será de 25 semanas. Del total del colectivo, se garantiza un 25% de personal a 30 semanas.

Tendrá prioridad en la contratación fija discontinua, aquellas personas que previamente hayan prestado servicios en la empresa con contrato temporal.

En relación con las conversiones de contratos fijos discontinuos a contratos indefinidos ordinarios en el quinto turno, cada bloque de conversiones se hará el 50% por antigüedad y el otro 50% por valoración de desempeño.

### **Previsión anual:**

Se establece que a finales de noviembre/principios de diciembre de cada año se informará a la RLPT de la previsión anual del período de actividad para el siguiente año. Siendo entregados los calendarios en cada periodo de llamamiento.

### **Periodo de actividad:**

Los periodos de inicio y final establecidos son aproximados, ya que pueden tener una oscilación en dos o tres semanas en función del comienzo de las campañas.

La concreción del período y del número de los llamamientos se realizará en la previsión anual que se comunicará con la antelación suficiente a la RLPT. Se podrán hacer bloques de contratación con distintos periodos, según la legislación vigente.

En el año 2024, el periodo de actividad estará comprendido entre la segunda semana de febrero y la primera semana de junio y desde la segunda/ semana de julio hasta la segunda semana de diciembre.

#### **Fecha de llamamientos:**

Podría existir un margen de hasta 21 días naturales entre la fecha informada en la previsión anual y el llamamiento que se realizará electrónico con confirmación de lectura. A su vez, la persona trabajadora dispondrá de 3 días naturales para su contestación. Si no se recibiese contestación se mandaría un WhatsApp/SMS/ llamada telefónica recordando que debe responder al mail enviado. Si pasado el plazo de 5 días naturales, no hubiera contestación por parte de la persona trabajadora desde el envío del correo, el contrato de trabajo quedará extinguido.

#### **Plazos y criterios de llamamiento (periodos obligatorios):**

El personal con contrato fijo discontinuo al que se le realice la comunicación de llamamiento con el plazo de 15 días de antelación tiene la obligación de incorporarse a la empresa en la fecha de inicio indicada en la comunicación y hasta la fecha de fin informada, siempre que esté dentro del periodo de actividad indicado por la empresa, salvo que la persona renuncie a incorporarse expresamente o bien porque no se incorpora a su puesto en la fecha indicada.

Se realizará con 15 días de antelación, llamando primero a las personas que pertenecen a la sección de plus y por orden de antigüedad, En caso de misma antigüedad, tendrá prioridad la persona de mayor edad.

Aunque el plazo de llamamiento sea de 15 días, si la empresa necesitase una incorporación inmediata y la persona trabajadora aceptara voluntariamente, se incorporaría de forma inmediata.

En el momento que se comunique el llamamiento, se confirmará el horario de trabajo de cada persona para ese periodo de actividad concreto (parte del año de manera continuada, si hay 2 periodos en el año puede cambiar), siendo susceptible de modificación para futuros periodos.

La persona trabajadora podrá visualizar el calendario en Inet cuando inicie su periodo de actividad.

Si cumpliendo el periodo de llamamiento, no se incorporase la persona, se rescindiría el contrato laboral, salvo que la legislación vigente disponga otra regulación.

#### **Periodos voluntarios:**

Se considerarán periodos voluntarios, esto es, aquellos en los que el personal fijo discontinuo no tendrá la obligación de incorporación si no tiene disponibilidad para hacerlo únicamente en los siguientes dos casos:

**a. Dentro del periodo de actividad:**

- Cuando la empresa realice el llamamiento con menos de 15 días naturales de antelación.

*Ejemplo:*

*- Fecha de llamamiento: 15 de junio*

*Fecha de incorporación: 20 de junio. Incorporación voluntaria*

*Fecha de incorporación: 30 de junio. Incorporación obligatoria.*

**b. Fuera del periodo de actividad**

- Cuando el llamamiento se realice fuera del periodo de actividad informado.
- Cuando, por causas productivas, el período de actividad/trabajo finalice después de las fechas de fin de llamamiento informadas a las personas trabajadoras. El periodo de trabajo que se realice excediéndose de las fechas informadas de fin de llamamiento.

*\*Todos los periodos trabajados voluntarios o no computarán como periodo trabajado.*

**Información a la RLPT**

La empresa informará a la RLPT semestral o anualmente del número de llamamientos a realizar en el periodo de actividad y, en su defecto, se entenderá que hay un llamamiento por periodo de actividad. Una vez realizada la incorporación, se informará a la RLPT del personal incorporado, turnos e incidencias.

**Consolidación**

Todos los periodos trabajados voluntarios o no computarán como periodo trabajado. Cada tres años, se consolidarán las semanas mínimas trabajadas en los dos años anteriores.

*Ejemplo:*

*Año 2023: Trabajas un total de 25 semanas/año*

*Año 2024: Trabajas un total de 27 semanas año*

*Año 2025: Periodo consolidado 25 semanas.*

*Año 2025: Trabajas un total de 26 semanas/año*

*Año 2026: Trabajas un total de 29 semanas/año*

*Año 2027: Periodo consolidado 26 semanas.*

**Formación**

El personal fijo discontinuo estará incluido en los planes de formación anuales

- III. Contratación temporal.** Todo el personal con contrato temporal estará adscrito al turno Refuerzo 2. Podrán celebrarse contratos de duración determinada cuando las circunstancias de la producción, así lo exigieran. Se incorporará personal temporal para cubrir las necesidades operativas de la empresa, así como las puntas de trabajo, las vacaciones del personal indefinido y el trabajo en sábado, domingos y festivos, cuando la carga de trabajo lo requiera.

La causa del contrato será especificada en el mismo.

La duración máxima de los contratos temporales será la que establezca la legislación vigente.

En el caso de que este personal sea contratado a tiempo parcial, se garantiza que estarán contratados a un mínimo de 24 horas semanales; cuando el contrato tenga una jornada laboral semanal entre 24 y hasta 31 horas podrá tener esta jornada como máximo 4 meses al año.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

Reducción jornada por guarda legal con acumulación/concentración

Artículos 30.2, 30.3 y 30.4. del presente Acuerdo establece que podrán acumular o concentrar la reducción de jornada un máximo del 15% de la plantilla indefinida en el supuesto del personal con hijos entre 0 y 8 años, y un máximo del 8% de la plantilla indefinida en el supuesto del personal con hijos entre 9 y 15 años. A este respecto, antes de que se alcance el límite del 15% de la plantilla indefinida indicado, las partes se comprometen a abordar esta cuestión.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA:**

Los acuerdos de fijos discontinuos con fecha 1 de julio de 2022 y 23 de junio de 2023, quedan anulados a todos los efectos, quedando reguladas sus condiciones en el presente acuerdo.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.**

La empresa se compromete a acometer mejoras en ergonomía durante la vigencia del presente pacto.

## **DISPOSICIÓN TRANSITORIA. ENTRADA EN VIGOR**

En relación con la entrada en vigor del contenido del presente Acuerdo se estará a lo siguiente:

### **I. Regulación del régimen transitorio de aplicación del pacto en el acta de fecha 20 de junio de 2024**

Materias negociadas de aplicación a partir del 1 de julio:

- ✓ **Asuntos propios**, eliminar el plazo de solicitud previo de 15 días: Se elimina a partir del 1 de julio del 2024.
- ✓ **Vacantes** pactadas en el preacuerdo se inicia el procedimiento para la asignación de las vacantes con los siguientes plazos:
  - Plazo de solicitud: 01/07/2024 hasta el 31/07/2024
  - Cálculo de puntos rrhh: 01/08/2024 hasta el 30/08/2024
  - Publicación de puntos y corrección de erratas: 31/08/2024 hasta 09/09/2024
  - Publicación listado definitivo: 10/09/2024 hasta el 15/09/2024
  - Llamamiento trabajador para elección de turno desde el 16/09/2024 hasta completar el número de vacantes.
  - El cambio de turno se hará efectivo a fecha del 01/01/2025

- ✓ **Votación elección de rotación de calendario 4 turno nocturno:**
  - Primera votación con tres opciones de rotación:
    - Fecha de inicio de votación desde el 14 de julio hasta el 20 de agosto de 2024.
    - El día 21 de agosto de 2024 se informará de los resultados de la votación. Si una de las tres opciones votadas, tuviese un resultado superior al 50%, se dará por finalizado el proceso. Si ninguna opción superase este porcentaje, se procederá a realizar una segunda ronda de votación.
  - Segunda votación, se procederá a votar entre las dos opciones de rotación más votadas por el personal.
    - Fecha de votación desde el 22 de agosto hasta el 27 de agosto del 2024.
    - Finalizado el proceso, se informa del resultado de la rotación más votada.
  - El procedimiento de votación se realizará por INET.
- ✓ **Procedimiento de hospitalización con reposo, régimen acordado** aplicación desde la firma de esta acta.
- ✓ **Cuarto turno fijo en horario de 18:00 a 03:00\_** Procedimiento.
  - Plazo de adscripción voluntaria, desde el 01/09/2024 hasta el 07/09/2024.
  - Si no se adscriben un mínimo de 30 personas no se implanta el turno.
  - Si la adscripción voluntaria fuese como mínimo de 30 personas voluntarias y un número máximo de 70 personas, el cambio se hará efectivo el 01/01/2025.
  - Si la adscripción voluntaria fuera como mínimo de 70 personas y un número máximo de 200 personas, en el mes de septiembre haríamos las consultas acordadas para la implantación de la rotación 4/2.
  - Si la adscripción voluntaria fuera superior a 200 personas, se realizaría la consulta para la implantación de los turnos fijos.
  - Si finalmente se llevase a cabo este turno, el cambio de turno es definitivo, si bien resulta de aplicación el protocolo de creación de nuevos turnos, por lo que el personal no tendrá la obligación de permanencia de 10 años, pudiendo participar en futuros procesos de vacantes. En este sentido, no se perderá la antigüedad en el turno para el proceso de vacantes.
  - En el caso que el turno se estableciese y, con posterioridad, se quedará por debajo del mínimo de personal acordado se sacará

vacantes para cubrirlo. En el caso que se quedara descubierto y, por tanto, no tener el mínimo necesario, el resto de personas volverán a su turno de origen.

- En el caso que la salida del personal voluntario provoque desequilibrio en el 4T diurno o nocturno, se cubriría con vacantes en el cuarto turno que quedase descompensado, si fuera necesario. En este proceso de vacantes podrá participar toda la plantilla indefinida siguiendo el protocolo de vacantes vigentes.
- Se mantendrían los horarios actuales del cuarto turno para el fin de semana.
- Publicación de calendario tipo con una jornada anual de 1.615 horas y el resto de las condiciones serían las de aplicación del cuarto turno.

✓ **Personal fijo discontinuo:**

- Fijo discontinuo de 22 semanas que fue contratado para trabajar 22 semanas, se le amplía el periodo de contratación a 25 semanas en el año 2024.
- Para todo el colectivo:
  - Aplicación en el calendario de la parte proporcional de la reducción de jornada por edad.
  - Fines de semana, aplicación de la regulación vigente, teniendo un fin de semana libre al mes, en el periodo que trabajen 5 días a la semana.
  - Préstamo: importe regulado.

✓ **Préstamo**, ampliación a 11.250 € desde julio 2024.

✓ **Ayuda comedor** (0-3 años y reposición de plantillas desde julio 2024).

Cambios organizativos con fecha de entrada en vigor pactada para el año 2025, que se adelanta su disfrute a partir del mes de julio.

✓ **Cambios de turno con compañero, artículo 25 del preacuerdo.**

✓ **Periodo vacacional de verano, se podrá cambiar una semana de las tres que tiene el periodo.**

- **Plazo de solicitud: desde el 28 hasta el 5 de julio de 2024.**

✓ **Horas de médico horario de 18:00 a 03:00 horas, podrá solicitar 2 horas de médico si la consulta la tienen hasta las diez de la mañana.**

✓ **La bolsa de horas retribuidas para ir al médico podrá ser utilizada para asistir a psicólogos y al fisio.**

✓ **Solicitud de permiso no retribuido mascotas desde julio 2024.**

## **II. En relación con cuestiones económicas:**

- Incremento salarial, recargos y pluses: se aplicará la actualización con efecto retroactivo desde el 1 de enero de 2024.

—

### **1.1. Atrasos**

- El abono de los atrasos se hará efectivo en el mes de agosto 2024.
- Los atrasos se entregarán en un documento de forma desglosada.

## **III. En relación con la organización del tiempo de trabajo**

- Organización de tiempo de trabajo: aplicable a partir de 1 de enero de 2025 (reducción de jornada por edad, ajustes, reducción de sábados y domingos, asunto propio, etc)),
- Permisos retribuidos: se aplicará desde la firma del pacto.
- La nueva regulación de la reducción de jornada por edad se podrá solicitar a partir del calendario del año 2025.
- Las cuestiones no recogidas en la presente disposición transitoria entrarán en vigor en el 2025.

## **DISPOSICIÓN FINAL.**

Las partes firmantes de este Pacto de Articulación, para cualquier tipo de conflicto individual o colectivo, deciden adherirse al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), en el marco de lo suscrito por los Agentes Sociales en el acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Aragón y en su reglamento de funcionamiento.

Y en prueba de su conformidad, lo firman ambas partes, en Zaragoza a 31 de julio de 2024.

PARTE EMPRESARIAL

PARTE SOCIAL UGT, CCOO, OSTA,  
Fetico

## **ANEXOS**

**ANEXO I: TABLAS SALARIALES**

**ANEXO II: CLASIFICACION PROFESIONAL**

**ANEXO III: CÁLCULOS ESTABLECIDOS**

**ANEXO IV: PROTOCOLO IT EN EL TURNO NOCTURNO**

**ANEXO V: PROTOCOLO PODOLOGÍA**

**ANEXO VI: COMPROMISO DE EMPLEO Y VACANTES**

**ANEXO VII: PREACUERDO**

**ANEXO VIII: RESULTADO DE LAS VOTACIONES PREACUERDO**

# ANEXO I: TABLAS SALARIALES

## DESGLOSE SALARIAL POR CONCEPTO G1

### SALARIOS

	2024		2025		2026	
	MES	ANUAL	MES	ANUAL	MES	ANUAL
Salario Base	1.626,49 €	19.517,89 €	1.693,62 €	20.323,40 €	1.759,81 €	21.117,67 €
Paga Extra de Marzo	95,35 €	1.144,18 €	99,28 €	1.191,40 €	103,16 €	1.237,96 €
Paga Extra de Verano	95,35 €	1.144,18 €	99,28 €	1.191,40 €	103,16 €	1.237,96 €
Paga Extra de Navidad	95,35 €	1.144,18 €	99,28 €	1.191,40 €	103,16 €	1.237,96 €
Plus de Calendario	71,00 €	852,00 €	74,00 €	888,00 €	77,00 €	924,00 €
Paga de Septiembre		390,66 €		390,66 €		390,66 €
<b>TOTAL SALARIO FIJO</b>	<b>1.983,54 €</b>	<b>24.193,09 €</b>	<b>2.065,47 €</b>	<b>25.176,25 €</b>	<b>2.146,30 €</b>	<b>26.146,21 €</b>
Plus transporte	126,00 €	1.512,00 €	126,00 €	1.512,00 €	126,00 €	1.512,00 €
Plus objetivo PE	100,00 €	1.200,00 €	100,00 €	1.200,00 €	100,00 €	1.200,00 €
<b>TOTAL SALARIO</b>	<b>2.209,54 €</b>	<b>26.905,09 €</b>	<b>2.291,47 €</b>	<b>27.888,25 €</b>	<b>2.372,30 €</b>	<b>28.858,21 €</b>

\* Plus transporte calculado como promedio de 18 días/mes

### PAGAS

2024	2025	2026
ANUAL	ANUAL	ANUAL

### OTROS PLUSSES

	2024		2025		2026	
	MES	ANUAL	MES	ANUAL	MES	ANUAL
Plus de carga	136,00 €	1.632,00 €	143,00 €	1.716,00 €	150,00 €	1.800,00 €
Plus de descarga	136,00 €	1.632,00 €	143,00 €	1.716,00 €	150,00 €	1.800,00 €

### RECARGOS y OTROS

	2024		2025		2026	
	MES	ANUAL	MES	ANUAL	MES	ANUAL
Hora extra	20,00 €		21,00 €		22,00 €	
Hora extra nocturna	23,60 €		24,50 €		25,50 €	
Hora extra festiva	28,00 €		28,40 €		30,00 €	
Hora extra festiva nocturna	34,50 €		35,00 €		35,50 €	
Recargo Hora Nocturna	3,65 €		3,90 €		4,15 €	
Recargo Hora tarde	0,58 €		0,70 €		0,83 €	
Recargo Hora Sabado	1,79 €		1,90 €		2,07 €	
Recargo Hora Domingo	6,80 €		7,40 €		8,00 €	
Hora unitaria Festivo	28,00 €		28,40 €		30,00 €	
Día Festivo	146,00 €		153,00 €		160,00 €	
Día Festivo No Laborable (8h)	401,82 €		420,35 €		438,83 €	
Día Festivo No Laborable (9h)	415,54 €		434,64 €		453,68 €	

## DESGLOSE SALARIAL POR CONCEPTO G2

### SALARIOS

	2024		2025		2026	
	MES	ANUAL	MES	ANUAL	MES	ANUAL
Salario Base	1.861,06 €	22.332,71 €	1.937,87 €	23.254,38 €	2.013,60 €	24.163,20 €
Paga Extra de Marzo	155,09 €	1.861,06 €	161,49 €	1.937,87 €	167,80 €	2.013,60 €
Paga Extra de Verano	155,09 €	1.861,06 €	161,49 €	1.937,87 €	167,80 €	2.013,60 €
Paga Extra de Navidad	155,09 €	1.861,06 €	161,49 €	1.937,87 €	167,80 €	2.013,60 €
Plus de Calendario	71,00 €	852,00 €	74,00 €	888,00 €	77,00 €	924,00 €
Paga de Septiembre	- €	390,66 €	- €	390,66 €	- €	390,66 €
Paga PE Fidelidad Mínima	- €	240,00 €	- €	240,00 €	- €	240,00 €
<b>TOTAL SALARIO FIJO</b>	<b>2.397,32 €</b>	<b>29.398,55 €</b>	<b>2.496,33 €</b>	<b>30.586,64 €</b>	<b>2.594,00 €</b>	<b>31.758,66 €</b>
Plus transporte *	126,00 €	1.512,00 €	126,00 €	1.512,00 €	126,00 €	1.512,00 €
Plus objetivo PE	100,00 €	1.200,00 €	100,00 €	1.200,00 €	100,00 €	1.200,00 €
<b>TOTAL SALARIO</b>	<b>2.623,32 €</b>	<b>32.110,55 €</b>	<b>2.722,33 €</b>	<b>33.298,64 €</b>	<b>2.820,00 €</b>	<b>34.470,66 €</b>

\* Plus transporte calculado como promedio de 18 días/mes

### PAGAS

	2024		2025		2026	
	ANUAL		ANUAL		ANUAL	
Paga PE Fidelidad	Años	Paga	Años	Paga	Años	Paga
	0,5	240,00 €	1	240,00 €	1	240,00 €
	5	480,00 €	5	480,00 €	5	480,00 €
	10	720,00 €	10	720,00 €	10	720,00 €
	15	960,00 €	15	960,00 €	15	960,00 €
	20	1.200,00 €	20	1.200,00 €	20	1.200,00 €
	25	1.440,00 €	25	1.440,00 €	25	1.440,00 €
	30	1.680,00 €	30	1.680,00 €	30	1.680,00 €
	35	1.920,00 €	35	1.920,00 €	35	1.920,00 €

### OTROS PLUSES

	2024		2025		2026	
	MES	ANUAL	MES	ANUAL	MES	ANUAL
Plus de carga	136,00 €	1.632,00 €	143,00 €	1.716,00 €	150,00 €	1.800,00 €
Plus de descarga	136,00 €	1.632,00 €	143,00 €	1.716,00 €	150,00 €	1.800,00 €

### RECARGOS y OTROS

	2024		2025		2026	
	MES	ANUAL	MES	ANUAL	MES	ANUAL
Hora extra	20,00 €	240,00 €	21,00 €	252,00 €	22,00 €	264,00 €
Hora extra nocturna	23,60 €	283,20 €	24,50 €	294,00 €	25,50 €	306,00 €
Hora extra festiva	28,00 €	336,00 €	28,40 €	340,80 €	30,00 €	360,00 €
Hora extra festiva nocturna	34,50 €	414,00 €	35,00 €	420,00 €	35,50 €	426,00 €
Recargo Hora Nocturna	4,40 €	52,80 €	4,70 €	56,40 €	5,00 €	60,00 €
Recargo Hora tarde	0,70 €	8,40 €	0,85 €	10,20 €	1,00 €	12,00 €
Recargo Hora Sabado	2,15 €	25,80 €	2,30 €	27,60 €	2,50 €	30,00 €
Recargo Hora Domingo	6,80 €	81,60 €	7,40 €	88,80 €	8,00 €	96,00 €
Hora unitaria Festivo	28,00 €	336,00 €	28,40 €	340,80 €	30,00 €	360,00 €
Dia Festivo	146,00 €	1.752,00 €	153,00 €	1.836,00 €	160,00 €	1.920,00 €
Dia Festivo No Laborable (8h)	424,46 €	5.093,52 €	443,93 €	5.327,16 €	463,32 €	5.560,00 €
Dia Festivo No Laborable (9h)	441,02 €	5.292,24 €	461,17 €	5.534,04 €	481,23 €	5.774,76 €

## DESGLOSE SALARIAL POR CONCEPTO G3

### SALARIOS

	2024		2025		2026	
	MES	ANUAL	MES	ANUAL	MES	ANUAL
Salario Base	1.861,06 €	22.332,71 €	1.937,87 €	23.254,38 €	2.013,60 €	24.163,20 €
Paga Extra de Marzo	155,09 €	1.861,06 €	161,49 €	1.937,87 €	167,80 €	2.013,60 €
Paga Extra de Verano	155,09 €	1.861,06 €	161,49 €	1.937,87 €	167,80 €	2.013,60 €
Paga Extra de Navidad	155,09 €	1.861,06 €	161,49 €	1.937,87 €	167,80 €	2.013,60 €
Plus de Calendario	71,00 €	852,00 €	74,00 €	888,00 €	77,00 €	924,00 €
Paga de Septiembre	- €	390,66 €	- €	390,66 €	- €	390,66 €
Paga PE Fidelidad Minima	- €	240,00 €	- €	240,00 €	- €	240,00 €
<b>TOTAL SALARIO FIJO</b>	<b>2.397,32 €</b>	<b>29.398,55 €</b>	<b>2.496,33 €</b>	<b>30.586,64 €</b>	<b>2.594,00 €</b>	<b>31.758,66 €</b>
Plus transporte	126,00 €	1.512,00 €	126,00 €	1.512,00 €	126,00 €	1.512,00 €
Plus objetivo PE	100,00 €	1.200,00 €	100,00 €	1.200,00 €	100,00 €	1.200,00 €
<b>TOTAL SALARIO</b>	<b>2.623,32 €</b>	<b>32.110,55 €</b>	<b>2.722,33 €</b>	<b>33.298,64 €</b>	<b>2.820,00 €</b>	<b>34.470,66 €</b>

\* Plus transporte calculado como promedio de 18 días/mes

### PAGAS

	2024		2025		2026	
	ANUAL		ANUAL		ANUAL	
Paga PE Fidelidad	Años	Paga	Años	Paga	Años	Paga
	0.5	240,00 €	1	240,00 €	1	240,00 €
	5	480,00 €	5	480,00 €	5	480,00 €
	10	720,00 €	10	720,00 €	10	720,00 €
	15	960,00 €	15	960,00 €	15	960,00 €
	20	1.200,00 €	20	1.200,00 €	20	1.200,00 €
	25	1.440,00 €	25	1.440,00 €	25	1.440,00 €
	30	1.680,00 €	30	1.680,00 €	30	1.680,00 €
35	1.920,00 €	35	1.920,00 €	35	1.920,00 €	

### OTROS PLUSES

	2024		2025		2026	
	MES	ANUAL	MES	ANUAL	MES	ANUAL
Plus de Apoyo	250,00 €	3.000,00 €	275,00 €	3.300,00 €	300,00 €	3.600,00 €

### RECARGOS y OTROS

	2024		2025		2026	
	MES	ANUAL	MES	ANUAL	MES	ANUAL
Hora extra	20,00 €		21,00 €		22,00 €	
Hora extra nocturna	23,50 €		24,50 €		25,50 €	
Hora extra festiva	28,00 €		28,40 €		30,00 €	
Hora extra festiva nocturna	34,50 €		35,00 €		35,50 €	
Recargo Hora Nocturna	4,40 €		4,70 €		5,00 €	
Recargo Hora tarde	0,70 €		0,85 €		1,00 €	
Sabado (Día)	45,00 €		47,50 €		50,00 €	
Domingo (Día)	146,00 €		153,00 €		160,00 €	
Hora unitaria Festivo	28,00 €		28,40 €		30,00 €	
Día festivo	146,00 €		153,00 €		160,00 €	
Festivo No Laborable 8 h	424,46 €		443,93 €		463,32 €	
Festivo No Laborable 9 h	441,02 €		461,17 €		481,23 €	

Grupo V

	Salario Base	Plus Disponibilidad	Prorrateo Marzo	Paga Septiembre	Prima Vacacional	Plus transporte	Paga PE Fidelidad	Total mensual	Total anual
<b>AÑO 2024</b>									
Técnico de Comercio Exterior	2.080,98 €	206,38 €	218,17 €	390,66 €	825,00 €	111,31 €	240,00 €	2.616,84 €	37.868,84 €
Diplomado	2.080,98 €	206,38 €	218,17 €	390,66 €	825,00 €	111,31 €	240,00 €	2.616,84 €	37.868,84 €
Comercial de Reparto / Calidad	2.041,18 €	205,39 €	215,65 €	390,66 €	825,00 €	111,31 €	240,00 €	2.573,52 €	37.262,31 €
<b>AÑO 2025</b>									
Técnico de Comercio Exterior	2.164,22 €	214,63 €	226,90 €	390,66 €	850,00 €	133,00 €	240,00 €	2.738,75 €	39.557,22 €
Diplomado	2.164,22 €	214,63 €	226,90 €	390,66 €	850,00 €	133,00 €	240,00 €	2.738,75 €	39.557,22 €
Comercial de Reparto / Calidad	2.122,82 €	213,60 €	224,27 €	390,66 €	850,00 €	133,00 €	240,00 €	2.693,70 €	38.926,43 €
<b>AÑO 2026</b>									
Técnico de Comercio Exterior	2.250,79 €	223,22 €	235,97 €	390,66 €	875,00 €	133,00 €	240,00 €	2.842,98 €	41.041,44 €
Diplomado	2.250,79 €	223,22 €	235,97 €	390,66 €	875,00 €	133,00 €	240,00 €	2.842,98 €	41.041,44 €
Comercial de Reparto / Calidad	2.207,74 €	222,15 €	233,24 €	390,66 €	875,00 €	133,00 €	240,00 €	2.796,13 €	40.385,42 €

Plus Nocturnidad	48 € / noche
Plus Festivo	230 € / festivo
Plus Sabado	85 € / sabado
Medio Sabado	45 € / sabado

Grupo IV

	Salario Base	Plus Disponibilidad	Prorrateo Marzo	Paga Septiembre	Prima Vacacional	Plus transporte	Paga PE Fidelidad	Total mensual	Total anual
<b>AÑO 2024</b>									
Encargado / Técnico Almacén	2.300,34 €	216,24 €	235,34 €	390,66 €	825,00 €	111,31 €	240,00 €	2.865,49 €	41.321,01 €
Automatista Operaciones	2.408,44 €	216,24 €	257,94 €	390,66 €	825,00 €	111,31 €	240,00 €	2.993,94 €	43.148,18 €
<b>AÑO 2025</b>									
Encargado / Técnico Almacén	2.392,35 €	224,89 €	244,96 €	390,66 €	850,00 €	133,00 €	240,00 €	2.995,20 €	43.147,48 €
Automatista Operaciones	2.504,78 €	224,89 €	268,26 €	390,66 €	850,00 €	133,00 €	240,00 €	3.130,93 €	45.047,74 €
<b>AÑO 2026</b>									
Encargado / Técnico Almacén	2.488,04 €	233,89 €	254,76 €	390,66 €	875,00 €	133,00 €	240,00 €	3.105,69 €	44.775,31 €
Automatista Operaciones	2.614,97 €	233,89 €	278,99 €	390,66 €	875,00 €	133,00 €	240,00 €	3.250,86 €	46.751,58 €

Plus Nocturnidad	48 € / noche
Plus Festivo	230 € / festivo
Plus Sabado	85 € / sabado
Medio Sabado	45 € / sabado

## **ANEXO II: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

### **Criterios generales**

El presente sistema de Clasificación Profesional pretende lograr una más razonable acomodación de la organización del trabajo a los cambios económicos, productivos y organizativos sin merma alguna de la dignidad, oportunidades de promoción y justa retribución de la plantilla.

Las personas trabajadoras que presten servicios en la empresa Plataforma Europa, S.A. quedan clasificados en Grupos Profesionales. Los grupos I, II y III pertenecen al colectivo de almacén y los grupos IV y V pertenecen al colectivo de técnicos.

Los criterios de definición de los Grupos Profesionales se acomodan a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo. Por acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación al Grupo Profesional correspondiente según lo previsto en el presente Convenio.

### **Definiciones de los diferentes espacios organizativos**

El sistema de Clasificación Profesional define los espacios organizativos que sirven para encuadrar profesionalmente a las personas trabajadoras de Plataforma Europa y sobre los que se articula el desarrollo horizontal y vertical dentro de la organización. Estos espacios organizativos son los Grupos Profesionales, integrados por diferentes puestos de trabajo de Plataforma Europa S.A.

A estos efectos, se entenderá por:

- Grupo Profesional: La unidad de clasificación que agrupa de forma homogénea las aptitudes profesionales, las titulaciones requeridas y el contenido general de la prestación. La pertenencia a un Grupo Profesional faculta a las personas trabajadoras para el desempeño de una tipología de puestos. El Grupo Profesional constituye el espacio clasificatorio dentro del cual se articula el desarrollo profesional, así como la polivalencia y la movilidad funcional.
- Puesto de Trabajo: Conjunto de funciones, actividades, tareas y/o responsabilidades, individualizadas por la organización (encomendándose a una o varias personas) con objeto de conseguir un resultado concreto que se debe incorporar dentro de los objetivos genéricos de aquella.

### **Factores de encuadramiento profesional**

El contenido básico de la prestación laboral pactada vendrá determinada por la adscripción de la persona trabajadora a un determinado Grupo Profesional. Se deberá desempeñar las funciones pertenecientes al Grupo Profesional en base a las titulaciones académicas o

profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral y de acuerdo con lo establecido en el presente documento.

Para el encuadramiento de los trabajadores se ponderarán los siguientes factores:

A.- La autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

B.- La formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.

C.- La iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.

D.- El mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores y trabajadoras sobre los que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.

E.- La responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

F.- La complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempeñado.

## **Grupos profesionales**

### **Grupo Profesional V**

Puesto de Trabajo: Técnico de Comercio Exterior y Administración

Puesto de Trabajo: Técnico sistemas.

Puesto de Trabajo: Técnico de RR.HH.

Puesto de Trabajo: Comercial de Reparto

Puesto de Trabajo: Técnico de calidad

### **Criterios generales.**

Se incluyen en este grupo aquellas personas que realicen funciones que consistan en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas. Se incluyen además la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación. Conocimientos equivalentes a titulación universitaria de grado medio – a nivel de diplomatura o ingeniería técnica- completados con un periodo de prácticas o experiencia profesional.

## **Puestos de trabajo**

**1. Técnico de Comercio Exterior de Logística.** - Es la persona que se encarga de la facturación propiamente dicha, encargados de facturar la mercancía que sale del almacén a las tiendas con la elaboración de los albaranes y facturas precisas. Además, es el departamento que se encarga de la planificación de las rutas, elección del transporte más adecuado para llevar la mercancía a las tiendas o la contratación de transportistas ajenos a la empresa.

## **2. Técnico de Comercio Exterior y Administración**

Dentro de este puesto de trabajo se distinguen tres supuestos de trabajo:

a) **Entradas:** Es la persona que se encarga de registrar en el sistema la entrada de la mercancía al almacén, asimismo el departamento de Entradas soluciona los distintos problemas que puedan surgir con los proveedores y fabricantes externos ocasionados tanto por falta de documentación como por problemas en la recepción de la mercancía solicitada.

b) **Aduanas.** - Es la persona que se encarga de la recepción de la documentación de los artículos importados despachando los distintos trámites aduaneros que la importación conlleva, así como la elaboración de los documentos necesarios para la exportación de la mercancía que el almacén comercializa al exterior, y esta documentación, facturas y packings son trasladado al departamento de Entradas.

c) **Control de gestión.**- Es la persona que se encarga de solucionar los problemas derivados de las facturaciones diarias de mercancía del almacén a las distintas tiendas receptoras de la misma, tales como diferencias de albaranes, envío de boletas y albaranes, solución de problemas con las PDAs, gestión de devoluciones de las tiendas al almacén, depósitos de mercancía, resolución de los distintos tipos de errores: errores en facturas, errores en órdenes de pedido, errores en puntos de entrega, defectos en el embalaje.

**3. Técnico de Sistemas.** - Es la persona que desarrolla los programas informáticos, así como las nuevas técnicas de programación y mantenimiento, optimizando el sistema operativo de la instalación del proceso de datos. Redacta programas en el lenguaje de programación que le sea indicado. Pone a punto los programas.

**4. Técnico de RR.HH.**- Es la persona que gestiona las labores propias del Departamento en cuanto a Selección, Formación, Comunicación, Administración de RRHH.

**5. Comercial de reparto.** Es la persona que se hace cargo del análisis y control de los pedidos y ofertas y su coordinación con el equipo de Almacén. Tiene en cuenta el stock diario del almacén para realizar el ajuste del pedido de las tiendas.

6. **Técnico de calidad.** Es la persona que se hace cargo del análisis y control de las prendas en coordinación con comercial de reparto y el equipo de Almacén.

#### **Grupo Profesional IV**

Puesto de Trabajo: Encargado/a de Almacén

Puesto de Trabajo: Automatista

Puesto de Trabajo: Técnico/a de Almacén

Puesto de Trabajo: Encargado/a de mantenimiento

#### **Criterios generales.**

Se incluyen en este grupo aquellas personas que realicen funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Incluye además la realización de tareas que implican ordenación del trabajo, y tiene un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Formación. Conocimientos equivalentes a los de Bachillerato completados con experiencia profesional o con un Ciclo Formativo de Grado Superior específico de su función.

#### **Puestos de trabajo.**

1. **Automatista.** Es la persona que gestiona directamente a través de diferentes sistemas informáticos el reparto automatizado de mercancía. En coordinación con los encargados y comunicación con los jefes de área y comerciales de reparto, planifica la distribución diaria tratando de optimizar los medios disponibles. Así mismo, ejecuta las pruebas en las modificaciones de los sistemas de gestión de almacén, comunica a mantenimiento e informática las averías en la maquinaria y controla permanentemente el stock. En ausencia de encargado, queda al frente de los operarios y oficiales logísticos.

2. **Encargado/a de Almacén.** Es la persona que, al frente de los operarios u oficiales logísticos, dirige el trabajo de éstos/as y cuida de su disciplina, rendimiento y formación. Gestiona la recepción, ubicación y expedición de mercancías y la distribución del personal a su cargo en el reparto diario (manual o automatizado) de mercancías y en el resto de las actividades.

3. **Encargado/a de Mantenimiento:** Es la persona que ejecuta las funciones propias de su especialidad, conociendo todas las tareas que desarrollan, y que son designadas por el jefe de Mantenimiento

4. **Técnico de Almacén.** Es la persona que ejecuta las funciones propias de su especialidad, conociendo todas las tareas que se desarrollan, y que son designadas por el jefe de Almacén

*Una vez transcurridos 12 meses, en el que la persona trabajadora propuesta a promoción haya conseguido estar plenamente formado y capacitado, pasará a encuadrarse automáticamente en el Grupo profesional IV dentro del puesto que le corresponda.*

### **Grupo profesional III**

Puesto de Trabajo: Apoyo

#### **Criterios generales.**

Tendrán la condición de Apoyo quienes, efectuando tareas propias de almacén o automatismos y bajo las directrices de sus mandos, tienen un nivel de autonomía y control superior sobre dichas tareas.

Este grupo profesional se consolidará a todos los efectos a los seis meses de desarrollar las funciones propias de este puesto si la empresa considera que la persona reúne las aptitudes necesarias para desarrollar el puesto. Asimismo, se establece la posibilidad de renuncia voluntaria de la categoría se “apoyo”, que conllevará su regreso a su turno de origen, así como al grupo profesional de operario especialista de logística percibiendo el salario perteneciente a este último grupo.

Formación. La formación básica exigible es la de haber cursado la Educación Secundaria Obligatoria con experiencia profesional de 12 meses en el puesto o con un Ciclo Formativo de Grado Medio o haber formado parte de la plantilla de Plataforma Europa antes de la entrada en vigor del presente pacto de articulación.

1. **Puesto de trabajo. Apoyo de almacén.** Tendrán la condición de Apoyo quienes, efectuando tareas propias de almacén y bajo las directrices de sus mandos, tienen un nivel de autonomía y control superior sobre dichas tareas.
2. **Apoyo de automatismos:** Tendrán la condición de Apoyo quienes, efectuando tareas propias de automatismos y bajo las directrices de sus mandos, tienen un nivel de autonomía y control superior sobre dichas tareas.

### **Grupo profesional II.**

Puesto de Trabajo: Operario/operaria especialista de logística

#### **Criterios generales.**

Se incluyen en este grupo aquellas personas que realicen funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, pudiendo implicar la utilización de medios informáticos a nivel de usuario y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa.

Formación. La formación básica exigible es la de haber cursado la Educación Secundaria Obligatoria con experiencia profesional de 12 meses en el puesto o con un Ciclo Formativo

de Grado Medio o haber formado parte de la plantilla de Plataforma Europa antes de la entrada en vigor del presente pacto de articulación.

### **Puesto de trabajo.**

**1. Operario/a especialista de logística.** Es la persona que, siguiendo las instrucciones del encargado de almacén o Apoyo, y con la formación adecuada, se dedica principalmente a trabajos concretos y determinados que, exigen iniciativa y cierta práctica en la ejecución de aquellos. Son funciones específicas entre otras las distintas tareas de carga, descarga, picking, audit, reetiquetado de las mercancías, facturación diaria, encajado, retractilado de los bultos a exportar, haciendo el traslado de los mismos por sus propios medios o utilizando elementos mecánicos. La preparación, reparto y facturación de la mercancía valiéndose de las máquinas, herramientas mecánicas o informáticas que la empresa ponga a su disposición para ello. También se encargan de pesar las mercancías, verificar y preparar las mercancías y devoluciones a los proveedores.

Complemento de Puesto Trabajo: Determinados trabajos de este Grupo Profesional, requieren de la experiencia y formación adecuada para su gestión, de la cual se le responsabiliza a una o varias personas. Estas personas percibirán un complemento de puesto de trabajo (carga y descarga), cuantificado en las tablas salariales:

Formación. La formación básica exigible es la de haber cursado la Educación Secundaria Obligatoria o acreditar una experiencia profesional suficiente para el puesto

### **Grupo profesional I.**

Puesto de Trabajo: Operario/operaria logístico

#### **Criterios generales.**

Se incluyen en este grupo aquellas personas que realicen funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, bien del tutor, bien del mando del equipo, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental, con posible utilización de elementos electrónicos tales como: lectores, escáneres, etc. y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación. La formación básica exigible es la de haber cursado la Educación Secundaria Obligatoria o acreditar una experiencia profesional suficiente para el puesto.

### **Puesto de trabajo.**

**1. Operario/a logístico.** Es la persona que bajo supervisión y siguiendo las instrucciones del tutor, encargado de almacén o Apoyo, y con la formación adecuada, se dedica principalmente a aprender trabajos concretos y determinados que, exigen cierta práctica en la ejecución de aquellos. Son funciones específicas que realiza bajo supervisión directa: las distintas tareas

de carga, descarga, picking, audit, reetiquetado de las mercancías, facturación diaria, encajado, retractilado de los bultos a exportar, haciendo el traslado de los mismos por sus propios medios o utilizando elementos mecánicos. La preparación, reparto y facturación de la mercancía valiéndose de las máquinas, herramientas mecánicas o informáticas que la empresa ponga a su disposición para ello. También se encargan de pesar las mercancías, verificar y preparar las mercancías y devoluciones a los proveedores.

Una vez transcurridos 6 meses, en el que el personal habrá conseguido estar plenamente formado y capacitado, pasará a encuadrarse automáticamente en el Grupo profesional II.

## **PROCEDIMIENTO DE ACCESO Y PROMOCION INTERNA**

### **Objetivo perseguido.**

Mantener en todo momento en los procesos de selección y contratación, procedimientos y políticas de carácter objetivo, basadas en principios de mérito y capacidad, y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación (normativa de referencia artículo 17.1 y 17.4 del Estatuto de los Trabajadores).

### **Procedimiento de Acceso.**

Si bien se tendrá que valorar la opción de promoción interna para todos los grupos, los ingresos del exterior se podrán realizar en los grupos profesionales I, IV y V, salvo aquellas vacantes que se produzcan en puestos de coordinación o para cuyo ejercicio se exija una singular confianza y responsabilidad, y que serán cubiertas directamente por la Dirección de la Empresa, bien con personas de la plantilla o bien con personal del exterior. No obstante, lo dispuesto en el apartado anterior, al cubrir plazas en la categoría de ingreso, como personal fijo, se tendrá en cuenta a quienes hubiesen desempeñado funciones similares de carácter eventual o interino previamente.

Pasos a seguir en el Acceso:

- Entrega de currículos por parte de las personas candidatas.
- Primera entrevista individual: en la que se explicarán las condiciones laborales, económicas y el tipo de trabajo a realizar. Evaluación de las capacidades de las personas candidatas, si se adecuan a la descripción del puesto y a los requisitos objetivos iniciales.
- Pruebas de aptitud (a valorar dependiendo del puesto a ocupar): utilizar pruebas específicas para analizar cada una de las aptitudes que se describen en el perfil requerido.

- Elección de la candidatura finalista: los criterios de selección serán objetivos y estarán basados sólo en competencias profesionales requeridas justificando las decisiones en razones objetivas y no discriminatorias.
- Reconocimiento médico previo a la contratación.

*En caso de igualdad de valoración de dos candidaturas, se incorporará la candidatura del sexo menos representado.*

### **Procedimiento de Promoción interna.**

- Publicación interna por parte de la Dirección en los tabloneros de anuncios, de la convocatoria correspondiente, en la que se detallará el puesto a cubrir, los tipos de pruebas a realizar, fecha límite de presentación de solicitudes, y cualesquiera que sean otras condiciones necesarias.
- Entrega de solicitudes y currículos por parte de los candidatos.
- El Comité de Empresa estará informado del procedimiento.
- Se tendrá en cuenta en todo momento la formación, valoraciones y los méritos de los candidatos y candidatas presentados.
- Exámenes a realizar: podrán consistir en pruebas prácticas y/o teóricas, pruebas psicotécnicas, entrevista personal (sin preguntas por razón de sexo), etc...
- Elección de la candidatura finalista: basada en los resultados del examen y/o pruebas realizadas y en competencias profesionales requeridas, justificando las decisiones en razones objetivas y no discriminatorias.
- Transcurridos los plazos y observadas las formalidades anteriores, la candidatura arriba mencionada pasará a ser definitiva o sustituida por una nueva si procede. La Dirección de la empresa lo pondrá en conocimiento del candidato o candidata que haya obtenido la vacante convocada.

*En caso de igualdad de valoración de dos candidaturas, se incorporará la candidatura del sexo menos representado*

### **Procedimiento de Promoción de Grupo Profesional I a Grupo Profesional II**

- Criterio de antigüedad: 6 meses desde el momento en que accede a la empresa formando parte del Grupo Profesional I
- Criterio de formación: Realización y superación de cursos correspondientes.

### **Procedimiento de Promoción de Grupo Profesional II a Grupo Profesional III**

- Criterio de valoración: Tener valoraciones positivas por parte de sus mandos
- Criterio de formación: Realización y superación de cursos correspondientes de forma satisfactoria, durante 12 meses máximos de duración.
- Criterio de acceso: Superar con éxito la entrevista personal para dicha promoción.

### **Procedimiento de Promoción de Grupo Profesional III a Grupo Profesional IV y V**

- Criterio de valoración: Tener valoraciones positivas por parte de sus mandos
- Criterio de formación: Realización y superación de cursos correspondientes de forma satisfactoria, durante 12 meses máximos de duración.
- Criterio de acceso: Superar con éxito la entrevista personal para dicha promoción.

## ANEXO III: CÁLCULOS ESTABLECIDOS

Parámetros. Para el cálculo de horas, cuando los decimales sean igual o mayor de 5, se cogerá el siguiente número entero, y si es menor, el anterior. Se pueden hacer los cálculos por semanas (52 semanas/año) o por días (365-366 días/año).

### 1. Cálculo precio hora complementaria (ordinaria).

Se calcula sumando los conceptos del salario fijo (salario base, paga marzo, paga verano, paga navidad, plus calendario, paga fidelidad (240€) y paga septiembre) dividiendo el resultado por el número de horas anual del turno al que está adscrita la persona. Cada turno, según las horas de jornada anual tiene un precio de hora complementaria.

### 2. Cálculo de la jornada anual con reducción de jornada todo el año.

Se calcula realizando una regla de tres, con la jornada anual del turno a la que la persona está adscrita y ocho horas de jornada, y por otro lado las horas de reducción. Ejemplo: una persona del turno de tarde que se reduce la jornada por guarda legal a 6 horas/día.

8 horas: 1.686 horas de jornada anual

6 horas: X horas de jornada anual

$(1686 \cdot 6) / 8 = 1.264,5$  horas de jornada anual

### 2.1. Cálculo de la jornada anual con reducción de jornada parte del año.

Si tienes dos jornadas diferentes a lo largo del año, deberás aplicar dos reglas de tres, una por cada jornada contratada.

### 3. Cálculo del salario con reducción de jornada.

Como en el caso de la jornada se puede hacer por horas o porcentaje. Se calcula el salario mensual o anual realizando una regla de tres, con todos los conceptos salariales, a excepción del transporte que se cobra por día con independencia de la jornada contratada.

Ejemplo: una persona del turno de mañana que se reduce la jornada por guarda legal a 5 horas/día. Cálculo del salario base mensual de 2025:

8 horas: 1.937,87€

5 horas: X

$(1.937,87 \cdot 5) / 8 = 1.211,16€$  Salario Base

### 4. Cálculo de la proporcionalidad de los días de vacaciones.

Se calcula realizando una regla de tres, con los días del año (365/366) y las vacaciones del turno al que está adscrito, y por otro lado los días del contrato o contratos del año natural. Ejemplo: una persona con un contrato temporal de 50 días.

365 días: 31 días

50 días: X

$(31 \cdot 50) / 365 = 4,24$  días

Total: 4 días de vacaciones por ese contrato

## **5. Cálculo de la proporcionalidad de los días de Asuntos propios y libre disposición.**

Se puede realizar el cálculo por días o semanas. Por semanas realizando una regla de tres, con las 52 semanas del año y los días de Asuntos propios anuales (5 días), y por otro lado las semanas de contrato. Ejemplo: una persona con contrato fijo discontinuo de 30 semanas.

52 semanas: 5 AP

30 semanas: X

$(5 \cdot 30) / 52 = 2,88$  AP

Total: 3 AP anuales

## **6. Recargos en vacaciones.**

Se calculan los recargos abonados en los últimos doce meses divididos entre once. La fecha de cálculo es desde el 01/09 del año anterior hasta el 31/08 del año en curso.

Los recargos a compensar son horas de sábado, domingo y tarde

Si la persona trabajadora tiene una fecha de alta posterior al 01/09 del año anterior, las fechas de cálculo serán desde la fecha de alta hasta el 31/08 del año de cobro de la paga.

Ejemplo: una persona del 4º Turno, que ha trabajado en los últimos 12 meses 344 horas de domingo.

$344 / 11 = 31,27$

Percibiría en la nómina de septiembre, en el concepto "domingo en vacaciones":

31,27 horas de domingo \* 6,80€ hora = 212,636€

## **7. Nocturnidad en vacaciones.**

Es la suma de todas las horas nocturnas planificadas en un año natural dividido por los días de vacaciones. Estructurales y Refuerzo 2, tienen 31 días de vacaciones y 42 días de vacaciones 4º Turno, 5º Turno (también al 80%) y Refuerzo 1 (FD).

Para el cálculo se cogen los calendarios de los equipos "1" de paquetería, salvo el del turno de 16:00 a 01:00 que solo existe en expedición.

Ejemplo: una persona del 4º Turno nocturno, en cuyo calendario de equipo de paquetería 1, trabaja 1229 horas nocturnas en el año.

$1229:11/42= 2,660$  horas nocturnas por día de vacación

Sus vacaciones de invierno son de 2 semanas (14 días) en el mes de enero, y percibiría en ese mes, en el concepto “nocturnidad en vacaciones”:

$$(2,660 * 14 \text{ días}) * 4,40\text{€} = 163,856\text{€}$$

### **8. Cálculo proporcionalidad de la reducción por edad.**

Se puede realizar el cálculo por porcentaje o semanas.

Ejemplo 1: una persona de 54 años, cuya reducción anual es de 60 horas anuales.

Con contrato fijo discontinuo de 25 semanas.

52 semanas año: 60 horas de reducción

25 semanas año: X

$$(60 * 25) / 52 = 28,84$$

Total reducción anual: 29 horas

Ejemplo 2: una persona de 54 años, cuya reducción anual es de 60 horas anuales.

Con contrato indefinido en el 5º Turno al 80%.

100% jornada anual: 60 horas de reducción

80% jornada anual: X

$$(60 * 80) / 100 = 48$$

Total reducción anual: 48 horas

Ejemplo 3: una persona de 54 años, cuya reducción anual es de 60 horas anuales.

Con contrato indefinido y reducción de 6 horas día por guarda legal.

8 horas jornada diaria: 60 horas de reducción

6 horas jornada diaria: X

$$(60 * 6) / 8 = 45$$

Total reducción anual: 45 horas

## ANEXO IV: PROTOCOLO IT EN EL TURNO NOCTURNO

### Inicio del proceso de IT en el turno de 23: a 07:00

El proceso de IT se inicia el día que tenemos que empezar a trabajar:

Doble turno el día de entrada

- Si entro a trabajar la noche del domingo al lunes, ejemplo día 18, mi proceso empieza el lunes día 18
- Tengo un proceso de IT de dos días, fecha de baja 18 y fecha de alta 19.
- Los días de baja deben corresponder con los días de ausencia
- La fecha de incorporación es el día 20 a las 00:00 (es la noche del 19 al 20)

Turno único

- Si entro a trabajar la noche del lunes, ejemplo día 18, mi proceso empieza el lunes día 18
- Tengo un proceso de IT de dos días, fecha de baja 18 y fecha de alta 19.
- Los días de baja deben corresponder con los días de ausencia
- La fecha de incorporación es el día 20 a las 23 (es la noche del 20 al 21)

Inico baja la noche del domingo al lunes						
L	Ma	Mi	J	V	S	D
				<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
				23:00 a 07:00		
<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
23:00 a 07:00	23:00 a 07:00	23:00 a 07:00	23:00 a 07:00			
<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>
23:00 a 07:00	23:00 a 07:00	23:00 a 07:00	23:00 a 07:00	23:00 a 07:00		
<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>24</b>
00:00 a 07:00	23:00 a 07:00	23:00 a 07:00				
23:00 a 07:00	Se entra a trábajar a las 00:00 horas					

Inico baja la noche del lunes						
L	Ma	Mi	J	V	S	D
				<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
				23:00 a 07:00		
<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
23:00 a 07:00	23:00 a 07:00	23:00 a 07:00	23:00 a 07:00			
<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>
23:00 a 07:00	23:00 a 07:00	23:00 a 07:00	23:00 a 07:00	23:00 a 07:00		
<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>24</b>
00:00 a 07:00	23:00 a 07:00	23:00 a 07:00				
23:00 a 07:00		Se entra a trábajar a las 23:00				

## **ANEXO V: PROTOCOLO PODOLOGIA**

El Servicio Médico remitirá a un servicio de podología externo, a quien el catálogo de zapatos ofrecidos por la empresa no solvente su problema. Dicho servicio analizará las necesidades y patologías de la persona trabajadora.

El procedimiento se someterá al siguiente Protocolo:

### **1- visita al servicio médico por referir molestias en el pie:**

- A. El servicio médico evidencia una aparente patología en los pies. Se citará con el médico del trabajo para valoración:
- a. Según criterio, derivación al podólogo.
  - b. No hay derivación, se realizará cambio de calzado.
- B. El servicio médico no evidencia una aparente patología en los pies y prescribe otro modelo de calzado. Tras cambio de modelo:
- a. La persona trabajadora ya no refiere molestias. Se cierra el caso.
  - b. La persona trabajadora refiere molestias por lo que vuelve a acudir al servicio médico. Se pasa a 2-º visita al SM.

### **2º visita al servicio médico:**

- A. La persona trabajadora es citada con el médico del trabajo para evaluación de pies:
- Según criterio, derivación al podólogo.
  - La persona trabajadora no es derivada y se vuelve a cambiar el calzado o se derivará a proveedor externo.

### **3ª visita al servicio médico:**

- A. La persona trabajadora es citada con el personal médico del trabajo para evaluación de pies y derivación al podólogo (aquellos casos en los que el segundo cambio de calzado o visita al proveedor externo no haya resultado).

Se podrá acudir a un proveedor externo cuando el podólogo recomiende un tipo de calzado que no se encuentre en el catálogo, previa comunicación al servicio médico

En el caso que el podólogo considere necesario el uso de plantillas para el calzado de seguridad la empresa asumirá el coste de dichas plantillas con una reposición a lo largo de la vida laboral de la persona trabajadora incluyendo un estudio de la pisada por cada una de las plantillas.

## **ANEXO VI: COMPROMISO DE EMPLEO Y VACANTES**

Se acuerda entre la Dirección de la empresa y la Representación Legal de los Trabajadores en el comité de empresa los siguientes compromisos:

### **I.- EMPLEO**

A la firma del presente acuerdo la empresa se compromete a :

Transformar, el 1 de enero de 2025, 25 contratos temporales (por valoración de desempeño) en fijos discontinuos. Comunicando estas transformaciones antes del 30 de noviembre de 2024.

Transformar, el 1 de enero de 2025, 50 contratos fijos discontinuos en indefinidos ordinarios del quinto turno. Comunicando estas transformaciones antes del 30 de noviembre de 2024.

Para las transformaciones a indefinidos ordinarios del quinto turno, se seguirán los protocolos existentes.

### **II.- VACANTES**

Durante la vigencia de este Acuerdo se sacarán las siguientes vacantes:

- Turno mañana 07:00 a 15:00 horas: 15 personas
- Turno de mañana 10:00 a 18:00 horas: 5 personas
- Turno de tarde de 15:00 a 23:00 horas: 15 personas
- Turno de noche 23:00 a 07:00 horas: 10 personas

Se garantiza la salida de 20 personas del cuarto turno.

## ANEXO VII: PREACUERDO

En Zaragoza a fecha 12 de junio 2024

### Preacuerdo Plataforma Europa 2024-2026

La empresa y la mayoría del comité de empresa, compuesto por las secciones sindicales de OSTA, UGT, CCOO Y FETICO han alcanzado el siguiente preacuerdo de condiciones laborales para los años 2024 – 2026:

#### Condiciones económicas

- Incremento salarial:
  - 12% subida salarial pacto 2024-2026+4% consolidación IPC años anteriores
- Garantía salarial
  - Si la subida del IPC real anual es mayor que el % de revisión salarial acordada y menor al 7% se subiría el porcentaje de IPC real a tablas. Si el IPC real es mayor del 7%, se establecería este porcentaje como límite para la revisión de las tablas salariales. La diferencia entre el 7% y el IPC real publicado no se consolidaría en tablas, pero sí se cobraría en una paga de atrasos no consolidable.
  - Los conceptos salariales a aplicar la revisión salarial serían los siguientes:

Salario Base
Paga Extra de Beneficio
Paga Extra de Verano
Paga Extra de Navidad
Plus de Calendario
Paga septiembre
Plus transporte
Fidelidad mínimo (240€)

- La revisión salarial se calculará sobre la suma de los conceptos anteriores en bloque.
- En el acuerdo se reflejará la forma de cálculo de los conceptos de hora ordinaria, recargo en vacaciones, etc.
- Atrasos
  - Las personas trabajadoras tendrán la información de los atrasos desglosados.
- Incremento recargos, festivos y pluses (importes brutos)
  - Recargo de hora nocturna: 5€/hora (+19%)
  - Recargo hora de tarde: 1 €/hora (+58,8%)
  - Recargo de hora de sábado: 2,5 €/hora (+25%)
  - Recargo de hora de domingo: 8€/hora (+25%)
  - Plus de carga y descarga: 150€ mes y se descontará por día efectivo en ausencias acordadas (+15,4%)
  - Plus de festivo: 160 €/día (+21.42%)
  - Día festivo no laborable (8h): 463,32 €/día (+16,7%)
  - Día festivo no laborable (9h): 481,23 €/día (+16,9%)
  - Todos los datos salariales reflejados en esta propuesta corresponden al importe final para el año 2026.
- Plus vestuario
  - Actualmente concepto variable ligado a la presencia es absorbido en el salario fijo. no habrá descuento por ausencias.
- Plus objetivo Plataforma Europa

El importe del plus variable pasa a ser a 1200€ anuales (100€/mes).

La diferencia entre los 1764€ y los 1200€ brutos anuales, es decir 564€ brutos años, se consolidarán en el salario fijo.

Condiciones para el cobro de este concepto variable:

- 50 % del plus se cobra ligado al objetivo global de productividad.
- 50% se cobra ligado al objetivo global de calidad de servicio.
- Se acuerda la garantía de cobro del 80% del importe del variable cuando no se alcance la consecución mínima del objetivo y se establece que el porcentaje de consecución podría incrementarse hasta el 110%.
- La consecución de cada 50% es independiente y compensable entre ambos.
- Una falta injustificada al mes o más, conllevara la pérdida total del plus en el mes que se produzca la ausencia.
- No es un objetivo individual, sino de almacén.

A partir de la firma del acuerdo la empresa dispondrá de dos meses para pasar del variable anterior a este nuevo sistema y, por lo tanto, sustituir y liquidar el anterior plus variable,

- Plus transporte
  - Concepto extrasalarial 7€ brutos por día trabajado y permisos retribuidos
  - Paga compensatoria en el mes de septiembre, por los periodos vacaciones, con el mismo sistema de cálculo que los recargos.
- Paga Plataforma Europa: Se modifica su denominación por concepto fidelidad.
  - Incremento por tramo del 20%
  - Incremento de este concepto en dos tramos más
  - Se introduce la franja mínima de 240€ en la tabla salarial de conceptos fijos aumentando así el bruto y por consiguiente el aumento salarial.
  - El concepto de plus fidelidad del convenio colectivo provincial compensa lo mismo que la paga plataforma Europa, por lo que ambos se refunden

en el concepto fidelidad y se genera un único concepto que es superior en su conjunto al importe del convenio provincial, conllevando una mejora en la retribución del personal. Pendiente determinar según el convenio colectivo provincial la forma de abono de la misma.

- Desglose tabla salarial
- Paga de septiembre:
  - Concepto salarial fijo con importe invariable, que se tendrá en cuenta para el cálculo del aumento anual, incrementando así el bruto y por consiguiente el aumento salarial.
- Plus apoyo
  - Incremento 30,4% vs 2023-2026 (250€/mes 2024, 275€/mes 2025 y 300€/mes año 2026)
  - Previsión de incremento del colectivo de apoyos y finalizado este proceso, trabajarán el mismo número de fines de semana que los encargados a la finalización de la vigencia del pacto.
  - Este plus se dejará de cobrar, cuando finalice la realización de su trabajo efectivo.
- Incremento salarial de los conceptos del siguiente cuadro (importes brutos):

Desglose	2026	Incremento
Hora extra	22,00 €	15.8%
Hora extra nocturna	25,50 €	11.8%
Hora extra festiva	30 €	7.6%
Hora extra festiva nocturna	35,50 €	4,4%
Hora unitaria Festivo	30€	5.5%

- Con los incrementos realizados en los recargos, así como en los conceptos de horas extras, el personal de los turnos estructurales y del cuarto turno recibirán el mismo importe a cobrar cuando realicen horas extras en sábado y domingo.

- El cuarto turno y los turnos estructurales cobrarán. por domingo trabajado 240€/día y por sábado 196€/día en el año 2026.
- Reducción de permanencia G1
  - Se reduce a 6 meses la permanencia en el G1

Organización tiempo de trabajo (aplicable a partir de 1 de enero de 2025)

- Reducción de sábados y fines de semana:
  - Turno de 07:00 a 15:00 horas: Reducción 1 sábado
  - Turno 07:00 a 15:00 horas con plus: Reducción 2 sábados
  - Turno de 10:00 a 18:00 horas: Reducción 2 sábados
  - Cuarto turno: Reducción de 1 fin de semana
  - Turno de 18:00 a 03:00 horas: Podrán utilizar uno de sus cambios de turno para compactarse la semana.
- Vacantes
  - Turno mañana 07:00 a 15:00 horas: 15 personas
  - Turno de mañana 10:00 a 18:00 horas: 5 personas
  - Turno de tarde de 15:00 a 23:00 horas:15 personas
  - Turno de noche 23:00 a 07:00 horas: 10 personas
  - Se garantiza la salida de 20 personas del cuarto turno, por lo que si una vez realizado el proceso de vacantes no hubieran salido este número de personas, se continuará el proceso iniciado ofreciéndoles el cambio a otro turno.
- Se establecen los siguientes porcentajes mínimos de personal para la categoría de operario:
  - Turno estructural: 47%
  - Cuarto turno: 33%
  - Quinto turno y fijos discontinuos: resto

- Estos porcentajes se calcularán sobre el total de la plantilla de operarios indefinida, G1, G2, G3
- Protocolo de vacantes, que se activará en el momento que la plantilla del turno estructural baje del 47% pactado, no cubriéndose las mismas en ningún caso con contratación externa o nueva contratación, sino con vacantes internas, en el momento que hubiera una baja definitiva en la empresa, ejemplos despidos, bajas voluntarias, etc
- Los porcentajes podrían verse modificados en el caso que existan necesidades organizativas y productivas que lo justifique, informando previamente al Comité de empresa.
- Cuarto turno
  - Publicar calendario tipo con misma rotación y días de descanso que el año 2024 para el año 2025 y sucesivos. Con la excepción de periodos vacacionales, semanas con festivos no laborales y siempre que no cambien las condiciones operativas de manera ostensible, informando al Comité de empresa.
  - Se mantendrán los horarios del calendario año 2024, tanto entre semana como en el fin de semana.
  - Ajustes repartidos durante todo el año, no ajustando en semanas completas, salvo que cambien las condiciones operativas actuales, que se mantendría el sistema de ajustes actual. Así como tampoco en vacaciones y en semanas que hay festivos no laborales.
  - Cuarto turno diurno: cambio para quitar fin de semana si trabajas el fin de semana anterior:
    - Si la semana siguiente es de 5 días deberás utilizar un día de libre disposición para quitar el lunes y cumplir el descanso obligatoria de 12 horas.
    - Si la semana siguiente es de 4 días, podrás empezarla el martes, no teniendo que gastar un día de libre disposición para el lunes.
    - Estos dos supuestos se realizan para dar cumplimiento al descanso reglamentario entre jornada., por lo que se empezará siempre en lunes a excepción que no se cumpla el descanso.

- Cuarto turno nocturno
  - Se presentará una rotación a votar por la plantilla, se adjunta calendario.
  
- Cuarto turno fijo de 18:00 a 03:00 horas.
  - Turno creado con personal voluntario.
  - Mínimo personal para su implantación 30 personas, pudiendo conllevar cambio de sección
  - Máximo 70 personas.
  - Si el personal voluntario superase las 70 personas, se preguntará a la plantilla la implantación de la rotación 4/2 y si fuera superior a 200 personas, se preguntará a la plantilla el establecimiento de turnos fijos.
  - El cambio de turno es definitivo, si bien se aplica el protocolo de creación de nuevos turnos, por lo que el personal no tendrá la obligación de permanencia de 10 años, pudiendo participar en futuros procesos de vacantes, por lo que no se perderá la antigüedad en el turno para el proceso de vacantes, así como ningún punto que le correspondieran.
  - En el caso que el turno se quedara por debajo del mínimo de personal acordado se sacará vacantes para cubrirlo. En el caso que se quedara descubierto y por tanto no tener el mínimo necesario, el resto de personas volverán a su turno de origen.
  - En el caso que la salida del personal voluntario provocase desequilibrio en el 4T diurno o nocturno, se cubriría con vacantes en el cuarto turno que quedase descompensado, si fuera necesario.
  - En este proceso de vacantes podrá participar toda la plantilla indefinida siguiendo el protocolo de vacantes vigentes.
  - Horarios actuales del cuarto turno para el fin de semana.
  - Publicación de un calendario tipo.

- Libre disposición

La persona trabajadora podrá proponer dos días para su replanificación y si solo le queda uno indicará este. En el caso que no le quede ningún ajuste, no podrá solicitarlo.

Se recuerda que si el día de libre disposición solicitado es un sábado o domingo este deberá devolverse en otro sábado o domingo.

- Asuntos propios:

- Incremento de un día de asuntos propios para toda la plantilla a partir del año 2025. Total de 5 días/año a partir del 2025.
- Se elimina el preaviso de solicitud de 15 días, por lo que se podrán solicitar por Inet hasta el propio día antes de entrar al turno, siempre que haya cupo, a excepción del mes de enero, que mantiene el plazo de solicitud previa de 15 días.
- A partir del 1 de julio se elimina el preaviso de 15 días solicitud de asunto propio.

- Turno de noche estructural

- Incremento de 1 cambio de turno a partir del año 2025, total 4 cambios/año.
- Se le ajustará mínimo dos de los cinco ajustes que tiene en viernes, en el fin de semana corto

- Turno estructural de 07:00 a 15:00 horas:

- podrán disfrutar los 5 días de asuntos propios en sábado sin límite.

- Turno estructural de 10:00 a 18:00 horas:

- Cuando trabaje tres fines de semana planificados seguidos se utilizará un ajuste en lunes para tener mayor descanso.
- El descanso será regular en el año, no siendo los martes.

- Turno estructural tarde:

Podrá utilizar tres de los seis cambios de turno que tienen para compactar las semanas que trabajan a cuatro días.

- Quinto turno:

Con objetivo de cubrir la falta de personal los fines de semana, así como los días de ajuste negociados en anteriores y en el acuerdo actual, se plantea la creación de un nuevo turno denominado QUINTO TURNO, con las siguientes condiciones:

- Se adscribirán a este nuevo turno el personal fijo discontinuo que voluntariamente quisiera realizar el cambio, siendo el número de personal necesario inicial de 50 personas. Al personal FD se le informará en el mes de noviembre y se hará efectivo el cambio a este turno el 01/01/2025. Durante el periodo de transición del 2024-2025, las vacaciones correspondientes al 2025, podrán solicitarlas en noviembre de 2024, de acuerdo con los cupos establecidos.
- Podrán solicitar la plantilla indefinida ordinaria el cambio voluntario a este turno y se valorará su petición individualmente.
- A lo largo de la vigencia del acuerdo se incrementará el colectivo en 25 personas más, total 75.
- Se creará turno de mañana y turno de tarde por el momento, pudiendo implantarse más adelante turno nocturno.
- La jornada anual de este turno será el 80% de la jornada actual del cuarto turno y tendrá distribución irregular, pudiéndose planificar mínimo tres días, máximo cinco días a la semana, teniendo planificado los fines de semana. Jornada anual reducción de 20 horas sobre la jornada del cuarto turno del turno correspondiente.
- Periodos de distribución de jornada completa:
  - ✓ De enero a julio: 4 días a la semana (al 80% 3 días a la semana)
  - ✓ De agosto a diciembre: 5 días a la semana, con un fin de semana libre al mes, computando como libre el fin de semana que disfruta dentro de su período vacacional.
- 5 asuntos propios.

- Cambios de turno para quitarse el fin de semana en el primer semestre podrán utilizar dos de los cuatro que tienen.
- Aplica la regulación organizativa del cuarto turno diurno, ejemplos cambio de turno, porcentajes establecidos por cupo, etc
- Aplicación de la tabla de reducción de jornada por edad proporcional, proporcional a la jornada y al tiempo trabajado.
- Horario de trabajo:
  - ✓ Turno rotativo de 07:00 a 15:00/15:00 a 23:00. El calendario anual tendrá una rotación quincenal
  - ✓ Turno fijo de noche de 23:00 a 07:00, siempre que fuera necesario su implantación. Los días de trabajo serán continuados siempre que sea operativamente posible, aunque no es viable la eliminación de la alternancia. No obstante, se garantiza los dos días de descanso semanal.
- Horas complementarias
  - ✓ Serán siempre voluntarias, eliminando el preaviso de 7 días.
  - ✓ Esta regulación sólo aplica a este colectivo
- Vacaciones
  - ✓ La persona trabajadora podrá elegir tres semanas al año, fuera de los periodos vacacionales del cuarto turno con un cupo del 10% por semana del personal del quinto turno
  - ✓ La empresa planificará tres semanas, de las cuales dos se disfrutarán forma consecutiva durante el año, no pudiéndose elegir voluntariamente. El periodo vacacional de estas dos semanas consecutivas está comprendido entre la segunda quincena de agosto hasta la tercera semana de septiembre. La rotación de vacaciones será por equipo rotativa y hacia adelante.
- Fecha de creación
  - ✓ Se tienen previsto crear este turno para finales de año 2024

- ✓ El calendario que se aplique este año será especial, incorporando todas las condiciones negociadas para el año 2025
- Ayudas sociales y préstamo
  - ✓ Tendrán las mismas ayudas sociales que el resto de colectivos y podrán solicitar el préstamo.
- Personal fijo discontinuo
  - ✓ Se incrementa al personal FD a 22 semanas, tres semanas más, haciendo un total de 25 semanas/año, a partir del año 2024.
  - ✓ Se intentará en la medida de lo posible que en el turno nocturno los días de trabajo sean continuados.
  - ✓ Se aplicará la tabla de reducción de jornada por edad proporcional al tiempo efectivo trabajado, desde el año 2024.
  - ✓ Podrá solicitar el préstamo por importe máximo de 2000€ año, a devolver en las semanas de llamamiento, no dejando importe por devolver en los llamamientos del año natural.
  - ✓ Se aplicará la legislación vigente en relación con la regulación establecida para los fines de semana.
- Cambio de turno con compañero
  - ✓ Se podrá cambiar con un compañero que tenga cuatro días planificados con otro que tenga cinco. Este cambio implica hacer mis días planificados en el nuevo turno, dejando el calendario ajustado.
  - ✓ Se podrá cambiar una semana o un día planificado dentro de la misma semana entre compañeros, que tengan una jornada diaria de 8 ó 9 horas, así como si tienes la misma jornada diaria.

Esta misma regulación aplica también para el turno nocturno cuando cambia un lunes de 00:00 a 07:00 por un viernes de 23:00 a 07:00

  - ✓ Se podrá cambiar un día planificado entre compañeros, siempre que tengan una jornada diaria de ocho o nueve horas, así como misma jornada diaria, dentro de la misma semana.

- En el periodo vacacional de verano se podrá cambiar una semana con otro compañero:
  - ✓ Realizando la planificación y las tareas del otro compañero. No pudiéndose garantizar el que se puedan respetar los ajustes específicos establecidos en el equipo, siguiendo la regulación pactada en lo pendiente de ajustar.
  - ✓ Aplica a todos los turnos el poder cambiar una semana o tres semanas (periodo en bloque) del periodo vacacional, a excepción del quinto turno que podrán cambiar entre ellos.
  - ✓ Podrá solicitar este cambio de semana todos los turnos.
  - ✓ Esta posibilidad de cambio es compatible con la regulación establecida para el cuarto turno,

Se abre un plazo excepcional a la firma del pacto para poder realizar este cambio en el periodo vacacional del año 2024.

- Jornada laboral
  - Jornada laboral IV y V es 1734 horas anuales.
  - Grupo V:
    - Cada domingo trabajado conlleva una devolución de 8 horas.
    - Las semanas que trabajen de noche computan a 36 horas para la jornada anual.
    - El personal que realice un horario de 09:00 a 18:00, tendrá una flexibilidad de entrada entre las 09:00 a 09:30, así como un horario especial los viernes de 09:00 a 15:00, cumpliendo la jornada anual.
  - Grupo IV:
    - En el año 2026 el número máximo de fines de semana trabajado serán 17.
    - Por cada domingo trabajado conllevará una devolución de 8 horas
- Reducción de jornada por edad.

## Grupo II y III

Edad	Actual	Incremento horas de reducción	Total reducción
52	32	0	32
53	48	0	48
54	60	0	60
55	84	0	84
56	94	14	108
57	104	16	120
58	114	18	132
59	124	20	144
60	134	26	160
61	144	32	176
62	154	38	192
63	172	36	208
64	180	44	224
65	200	40	240
66	216	40	256
67	224	50	274

- Se incrementa la reducción de la tabla de edad para el personal mayor o igual de 56 a partir del año 2024.
- Al personal que se encuentre disfrutando de la jubilación parcial se le aplicaría esta tabla de manera proporcional a la jornada anual que tuviese que realizar.
- Las personas que acumulen las horas de reducción de jornada por edad dispondrán de la información de las horas acumuladas en el área personal de Inet de cada trabajador.
- Los ajustes por edad se reflejarán en el calendario con un color diferente.
- Regulación ajustes derivados de la reducción de jornada por edad, se repartirán uno al mes hasta cubrir los doce meses del año. El ajuste trece, se realizará dos ajustes en un mismo mes en semana distinta y así sucesivamente.
- Sistema de compensación en la reducción de jornada por edad.
- Se aclara la compensación de estas horas de reducción de la jornada por la edad: se creará concepto en la nómina para abonar estos conceptos (recargos, plus transporte, etc), en el que se incluirán el 50% recargos de sábado, domingo, tarde, noche, así como no verá minorado su plus transporte.

Ejemplo, Si en un año tienes 10 jornadas laborables menos por reducción de jornada por edad, en comparación con tus compañeros

de equipo , por estos días se abonarán el 50% de las horas de recargos, sin pérdida del plus transporte ni el plus objetivo

La plantilla podrá acogerse de forma voluntaria a la reducción de jornada por edad, dentro de las opciones siguientes:

#### Opción 1

- Pondrán acumular todas las horas de la tabla edad al final de su vida laboral compensando en este periodo los recargos que cobraría por calendario al 50%.
- El importe del cobro de los recargos será al importe del año en el que disfrute de la reducción de jornada por la edad.
- Dado que la persona permanece de alta en la empresa durante el periodo que está disfrutando de la acumulación, seguirá percibiendo su salario fijo acorde a las tablas vigentes en el año/os que le corresponda,

#### Opción 2

- Podrán disfrutar anualmente 80 horas de la reducción de jornada y el resto de horas las acumularán para el final de la vida laboral. Anualmente cobrará según el calendario realizado y el período de acumulación al final de la vida laboral cobrará el importe del 50% de los recargos según el calendario teórico del equipo que tenga la persona.
- El importe del cobro de los recargos será al valor del año en que se disfrute la reducción
- Dado que la persona permanece de alta en la empresa durante el periodo que está disfrutando de la acumulación, seguirá percibiendo su salario fijo acorde a las tablas vigentes en el año/os que le corresponda,

#### Opción 3

- Pondrán disfrutar la reducción de jornada de manera anual recibiendo una compensación de los recargos al 50% del importe correspondiente

- Podrán solicitar dos semanas de ajuste en junio, solicitando acumular los primeros cinco ajustes del año y el resto, podrán acumularlos en otra semana más.
- El importe del cobro de los recargos será al precio del año en curso

El personal debe acogerse a una de estas opciones a partir del calendario laboral de 2025 y solamente podrá hacerse un cambio de opción a lo largo de toda la vida laboral.

#### Grupo IV

- Aplica la tabla de reducción de jornada de los grupos II y III y el incremento de reducción de jornada propuesto a partir de los 56 años.

Disfrutando anualmente la reducción de 40 horas y el resto acumulando para el final de la vida laboral.

#### Grupo V

- En sustitución de la tabla de edad se acuerda una jornada especial con reducción de jornada, en función de la permanencia en la empresa.
  - ✓ Entre 15 y 20 años de permanencia, reducción de 1 día.
  - ✓ Entre 21 y 26 años de permanencia, reducción de 2 días.
  - ✓ Entre 27 y 29 años de permanencia, reducción de 3 días.
  - ✓ A partir de 30 años de permanencia, reducción de 5 días.
- Reducción voluntaria 10 años de antigüedad
  - Se amplía a dos personas por equipo, dado que tras analizar la situación la problemática se encontraba en esta limitación y no en el porcentaje acordado.
- Días de descanso semanal
  - Se reflejarán marcados en el calendario personal de Inet.

- Calendario laboral
  - Se adelanta la entrega del calendario a la plantilla a principios de diciembre, con el objetivo que lo puedan tener lo antes posible.
  - Se podrá solicitar el cambio de vacaciones de invierno y verano en el mismo plazo, con el fin de evitar que los días de ajustes sean modificados cuando realizan el cambio de
    - vacaciones de verano actual. De este modo, poder optar a acumularse los primeros cinco ajustes de junio si tuvieran el primer turno vacacional de verano planificado.
  
- Parejas en el centro
  - Si pertenecen al mismo turno y sección podrá solicitar cambio de equipo voluntario para coincidir en el mismo, con objetivo de poder tener el mismo calendario. Se realizará este cambio siempre que operativamente sea viable. En el resto de cuestiones, se mantiene la regulación actual.
  
- Procedimiento para los permisos de hospitalización con reposo:
  - El justificante médico debe indicar los días de reposo:
    - si no indica ningún día, pero en el justificante pone la palabra reposo se le dará el primer día laborable.
    - Si el justificante indica los días de reposo, durante este periodo podrá disfrutar del permiso en días laborable.
  
- Bolsa de horas médico.
  - Cambia su nomenclatura a bolsa de horas retribuidas para la asistencia y acompañamiento a consultas médicas y tutorías de hijos. A su vez, esta bolsa puede utilizarse para la asistencia de sesiones de fisioterapia y psicología.
  
- Horas de médico

- El personal que trabaje en el horario de 18:00 a 03:00 podrán solicitar hasta 2 horas de médico si tiene la consulta médica antes de la diez de la mañana desde el año 2024.
- Permiso no retribuido de un día por atención de animal de compañía de titularidad de la persona trabajadora, aportando el justificante de la atención del veterinario. Se entenderá animal de compañía conforme a la normativa de aplicación de bienestar animal.
- Vacaciones
  - Las personas trabajadoras que tengan hijos con una discapacidad igual o superior al 65% podrán disfrutar sus vacaciones anuales dentro de un periodo que coincida con el cierre de los centros.

#### Conciliación familiar

- El personal acogido a la medida de acumulación de 0 a 8 años podrá trabajar los sábados 8 horas, con objetivo de acumular para eliminarse sábados o bien ampliar el periodo de acumulación de verano.
- Se amplía el periodo de acumulación para el personal del cuarto turno hasta el periodo vacacional de verano de este turno.
- Las personas que se acojan a la reducción de jornada por cuidado de hijo que tengan una edad comprendida entre los 12 y los 15 años, podrán solicitar volver a su jornada de origen en cualquier momento en ese periodo y en todo caso, volverán a su jornada de origen cuando el menor cumpla 15 años.

#### Beneficios sociales

- El personal de los turnos estructurales de 07:00 a 15:00 horas y de 15:00 a 23:00 horas podrá solicitar incrementa el descanso de manera voluntaria en 15 minutos realizando la devolución de este tiempo al final de la jornada diaria (salida a las 15:15 y a las 23:15 horas), con el objetivo de que pueda tener 45 minutos para acceder al menú dentro de su turno de trabajo.

El personal adscrito a esta medida tendrá preferencia para realizar el descanso a la quinta hora de trabajo (12:00 h turno de mañana/ 20:00h turno tarde). Asimismo, el personal que opte por acogerse a esta medida puede verse afectado por un cambio de equipo, no de sección, siempre y cuando no suponga una descompensación grande.

- Ayuda guardería de 0 a 3 años, se incluye dentro de esta ayuda el pago del comedor hasta el límite de la cuantía de 170€
- Las ayudas sociales son compatibles su cobro siempre y cuando se generen por varios hechos causantes diferentes. El personal FD tiene su regulación específica de ayudas sociales.
- Nuevo comedor: todos los turnos dispondrán de un servicio de plancha que previamente se solicitará por Inet. Además, se reformará durante el 2025 el comedor 2 para que se pueda prestar un servicio de picnic, evitando desplazamientos adicionales.
- Incremento de la póliza de seguro a 50.000€ con las mismas condiciones actuales.
- Plantillas de calzado: se garantiza la reposición de dos plantillas, tras recomendación médica.
- Jubilación parcial: la empresa aceptará todas las solicitudes de jubilación parcial siempre que cumplan los requisitos establecidos en la legislación vigente para poder jubilarse parcialmente.
- Más x menos: se está trabajando para mejorar el más por menos para recoger beneficios locales.

#### Préstamo

- Se amplía a 11.250€ a devolver en 90 mensualidades.
  - ✓ El personal no podrá solicitar un nuevo préstamo hasta que no se haya devuelto completamente cualquier otro anterior que no se hubiera concedido.
  - ✓ El préstamo podrá ser concedido siempre y cuando sea susceptible de devolución a lo largo de los siguientes meses.
  - ✓ El personal FD tiene su regulación específica de préstamo.

## Seguridad y Salud

- Se incrementan las horas de presencia del servicio médico con el objetivo de tener presencia en los tres turnos, desde el año 2024.
- Servicio de fisioterapia, la empresa se compromete a ampliar este servicio en el momento que hubiera lista de espera.
- Plan general de limitación de tareas, compromiso de llegar a un acuerdo en el foro del Comité de Seguridad y Salud.

## VARIOS

- Compromiso de empleo
  - Transformación de 25 temporales en fijos discontinuos a la firma del pacto.
  - Incorporación de 50 Fijos discontinuos en el Quinto turno.
- La Empresa se compromete a acometer mejoras en ergonomía durante la vigencia del pacto.

Y en prueba de la conformidad de las partes indicadas en el encabezado en el presente documento, se procede a la firma en el lugar y fecha indicados:

PARTE SOCIAL

PARTE EMPRESARIAL

## ANEXO VIII: RESULTADO DE LAS VOTACIONES PREACUERDO

### ACTA DE ESCRUTINIO SOBRE EL PREACUERDO ALCANZADO ENTRE LA PLATAFORMA MAYORITARIA (CCOO, UGT, Fetico y OSTA) Y LA DIRECCIÓN

Zaragoza, 19 de junio de 2024,

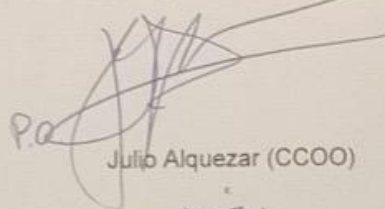
La consulta sobre la firma del Acuerdo se ha realizado los días 13, 14, 15, 17 y 18 de junio, siendo la apertura de urnas mediante su desprecintado el 19 de junio a las 01:15 horas, previa verificación de no haber sido manipuladas de ninguna manera.

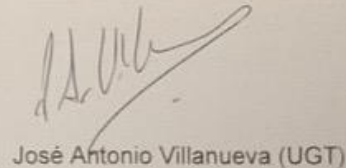
El censo lo componen 1721 personas, de las cuales han votado 1527, siendo el porcentaje de participación del 88,72%.

El recuento de los votos genera los siguientes resultados:

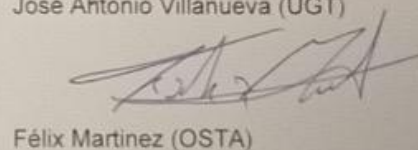
	NUMERO DE VOTOS	PORCENTAJE
SI	867	56,7%
NO	649	42,5%
TOTAL VOTOS COMPUTABLES	1516	99,27%
VOTOS NULOS	11	0,8%
TOTAL VOTOS	1527	100%

Para constancia se firma a las 2:35 horas, en la ciudad de Zaragoza, con fecha 19 de junio de 2024, dando fe del procedimiento seguido, así como del resultado, las personas que aparecen detalladas en la firma del acta

  
Julio Alquezar (CCOO)

  
José Antonio Villanueva (UGT)

  
Sandra Mustienes (Fetico)

  
Félix Martínez (OSTA)

Asisten como testigos los siguientes compañeros y compañeras:

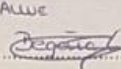
JUAN CARLOS SAUCO PALACIOS



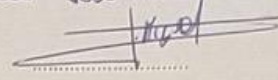
ALBERTO ANGELO  
SERRANO BERGES



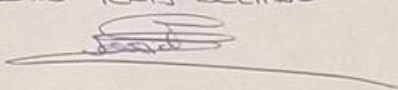
RESCINA LINDOMEGA  
ALUVE



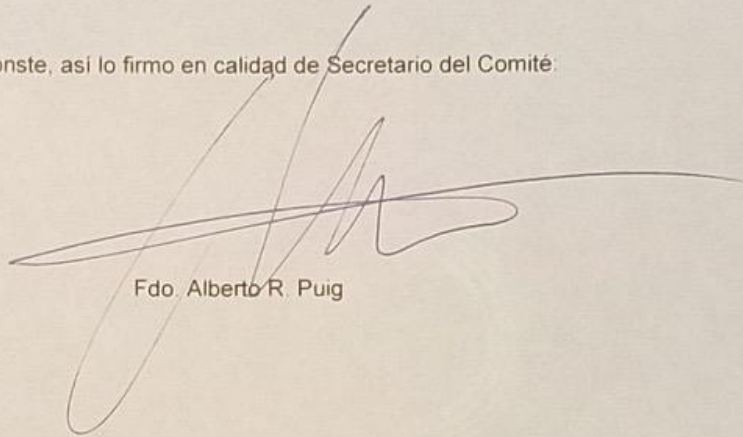
JOSE MIGUEL GARCIA ROBLES



JESSIO TENO BELTRAN



Y para que conste, así lo firmo en calidad de Secretario del Comité:



Fdo. Alberto R. Puig