



BORRADOR PLATAFORMA DE NEGOCIACIÓN 2021-2022

PLATAFORMA EUROPA S.A.



16 DE ABRIL DE 2021

INDICE

1-. Bloque Económico	Págs. 2-4
2-. Bloque relativo a Calendario y Jornada	Págs. 5-10
3-. Conciliación, Licencias y Permisos	Págs. 11-14
4-. Bloque de Seguridad y Salud Laboral	Pág. 15
5-. Bloque de Empleo y Personal Eventual	Págs. 16
6-. Otras mejoras	Págs.16-17
7-. Anexo	Pág. 18-19

BLOQUE ECONÓMICO

Subida salarial general: 20% subida en la masa salarial fija, manteniendo la parte variable constante durante la vigencia del acuerdo.

Garantía Salarial: Se garantiza un incremento salarial mínimo anual equivalente al IPC + 1 punto durante cada año de la vigencia del acuerdo.

Vigencia: 2 años

Paga Plataforma Europa: 375€ y sumar a cada tramo de 5 años 200€. Sin límite de quinquenios y cobro íntegro para todo el personal, con independencia de su jornada anual.

Recargos: Cada turno percibirá los recargos que correspondan en función de la franja horaria calendarada. Recargos:

- **Sábado:** 3.80€/hora
- **Tarde:** 1.80€/hora
- **Noche:** 4.50€/hora. La nocturnidad se determinará desde las 21 horas
- **Domingo:** 9.75€/hora
- **Festivo:**150€/día

Pluses: Se establecen mejoras en los siguientes Pluses:

- **Plus Carga/ Descarga:** 200€ plus mensual, descontando 1,50€ por cada hora. Se cobrará el recargo el día que se compensa.
- **Plus de Calendario:** Cobro proporcional para toda la plantilla.
- **Pluses Vestuario y Transporte:** Los pluses de transporte y vestuario se calcularán y abonarán de la misma forma para todo el personal del GP II. En este sentido, por cada día de ausencia se descontará 6 euros del vestuario, y 5 euros del transporte, hasta que se complete la totalidad de dichos pluses. En ningún caso dicho descuento dará como resultado un saldo negativo.

▪ **Plus Variable:** Modulación según las siguientes reglas:

- 1ª Baja: Inferior o igual a 5 días sin descuento. Si los supera se descontará 10 euros a partir del 6º día

- 2ª Baja: Inferior o igual a 5 días, se descontarán 30 euros del plus (21-22-23). Si los supera, además se descontarán 20 euros.

Las cuantías descontadas se repartirán entre todos los operarios sin bajas durante el año, abonándose proporcionalmente en enero. Asimismo, se relacionarán únicamente con las bajas, no con las faltas injustificadas.

Las bajas por pandemia, cuarentena, etcétera, se asimilarán en cobro y computo a IT Laboral.

Si la baja variable está entre dos meses, sólo se descontará un mes el plus.

Complemento Empresa: Modulación según las siguientes reglas:

- i) La primera baja por I.T. del año se complementará al 100% del salario de la base reguladora.
- ii) La segunda baja por I.T. del año se complementará los 3 primeros días el 100%, y a partir del 4 hasta el 16 el 70% de la base reguladora, y el 16 al 60 en adelante el 80% de la base reguladora, y del 61 en adelante el 85% de la base reguladora.
- iii) La tercera baja y las sucesivas de I.T. por contingencia común, se complementará los 3 primeros días el 60% de la base reguladora, y a partir del 4 hasta el 16 el 70% de la base reguladora, y del 16 al 60 el 80% de la base reguladora, y del 61 en adelante el 85% de la base reguladora

Las bajas deben computarse en año natural (El contador se pone a cero el 1 de enero). Podrá conocerse el número de bajas, así como su duración, accediendo desde la INET.

Las bajas laborales, incluidas las in itinere, se complementarán al 100% del salario de la base reguladora.

Hora extraordinaria: En función de la tipología:

- **No festiva:** 21€ diurna / 25,2€ nocturna
- **Festiva:** 30,60€ diurna / 39,30€ nocturna
- **Domingo:** Se asimilará a una hora extraordinaria festiva, y su abono será el mismo para todo el personal, con independencia de si es estructural o 4ºT.

Compensación horas extras por descanso: 1 hora X 2 horas de compensación acumulando el disfrute en jornadas de 8 y 9 horas. El disfrute de compensación podrá redimirse en sábados y domingos limitado por porcentaje. Dicho disfrute no afectará ni a los recargos ni a pluses y además se ampliarán los meses disponibles.

La concesión/denegación se comunicará con 3 semanas de antelación al día solicitado.

Otras consideraciones: Eliminar Grupo I.

BLOQUE RELATIVO A CALENDARIO Y JORNADA

Jornada anual: 147 horas de reducción para todos los turnos en los 2 años.

Calendario: El calendario anual deberá ser subido a la INET antes del 5 de diciembre, ajustando los actuales plazos para cumplir con esa fecha límite. Se equipará la revisión anual del mismo a Marzo (4ºT y Estructurales). 24 y 31 de diciembre, así como la noche del 1 y 6 de enero, quedan constituidos como No Laborables.

Reducción de jornada por edad: El trabajador podrá elegir 2 opciones respecto a las horas reducidas: Que la reducción sea a lo largo de todo el año en semanas y meses distintos viniendo menos días por semana o menos horas al día, o bien acumular la reducción y disfrutarla en meses completos y concretos.

La reducción por edad seguirá la siguiente tabla:

2021		2022	
52	40	52	48
53	56	53	64
54	72	54	80
55	144	55	152
56	160	56	168
57	176	57	184
58	192	58	200
59	208	59	216
60	344	60	368
61	368	61	392
62	384	62	408
63	400	63	424
64	448	64	472
65	464	65	488
66	480	66	504
67	532	67	556

Límites de Jornada: Incluidas las horas complementarias la jornada máxima diaria será de 9 horas y la semanal de 45 horas. La jornada máxima para el turno de 23h a 7h será de 8 horas, y la semanal de 40 horas.

El límite mensual ordinario será de 180 horas, pudiéndose elevar a 190 horas en periodos pico de facturación, pero se establece un límite de 2 semanas consecutivas con jornadas que superen las 40 horas.

Deberá establecerse una jornada anual para el personal adscrito al Grupo IV.

Irregularidad: Máximo una jornada irregular para cuadrar el calendario. Si se necesitará una segunda, ésta será como mínimo de 4 horas, y como máxima una jornada ordinaria.

Ajustes de Semana: Mejoras:

- Los ajustes se repartirán a lo largo de todo el año en semanas y meses distintos, constando como tal en el calendario.
- Todos los turnos tendrán, al menos, 7 ajustes adheridos al descanso semanal.
- Para el turno de la tarde, se garantiza que 4 de esos ajustes serán en viernes.
- Para el turno de la mañana se garantiza que los ajustes nunca irán adheridos a un sábado calendarado.
- En el horario de 18h a 03h, los ajustes serán rotatorios y por equipos.

Descanso Semanal y de Jornada: Se establecen las siguientes mejoras:

- Los descansos semanales se fijarán como tal en el calendario laboral para todo el personal. Para el turno de 18h a 2h cuando el 4T trabaje el sábado tarde, libraré el viernes.
- En jornadas de 5 a 6 horas, el descanso será de 15 minutos retribuidos en turnos diurnos y 30 minutos en turnos nocturnos
- En jornadas de más de 6 horas, el descanso será de 45 minutos retribuidos.
- Siempre que sea posible, se buscará comprimir las semanas en 4 días seguidos. Fijar, para los horarios diurnos de mañana, el descanso semanal.
- En horario de 23h a 7h, los días de trabajo serán consecutivos excepto si hay un festivo no laboral.

Trabajo en fin de semana: Se establecen las siguientes mejoras:

- A todos los efectos y para todos los turnos, el comienzo del fin de semana será desde el sábado a las 00:00, finalizando el domingo a las 23:59, excepto para los turnos de 18h a 03h y 16h a 01h, que realizarán 3 y 1 hora respectivamente, del propio sábado.
- Respecto al 4º Turno:
 - a. Implementar rotación 4/2. Dentro de esas 6 semanas, se libraré 2 fines de semana completos, eliminando por tanto la posibilidad de calendar una rotación 3/3.
 - b. Se garantizarán 48 horas consecutivas de descanso, teniendo fiesta sábado y domingo.
 - c. En el 4T, el horario central será de 18h a 2h.
 - d. Eliminar del redactado *“Por temas organizativos se podrá trabajar fin de semana en horario de 10h a 18h y de 18h a 03h”*.

Sábados: En función del turno, se podrá calendar como máximo:

- De 7 a 15 – 8 sábados
- De 10 a 18 – 20 sábados
- De 23 a 7 – 10 sábados.
- 4ºT – 22 sábados

En estos horarios carga y descarga (Estructural y 4ºT) se equiparán a la sección.

- Voluntariamente, cualquier trabajador, con independencia de su turno de adscripción, podrá realizar más sábados.
- Podrán eliminarse de su calendario sábados, las personas con hijos a su cargo menores de 8 años.
- Para los turnos de 7h a 15h y, como máximo, se podrá calendar 1 sábado al mes, resto de los turnos/horarios 1 cada 3 semanas.
- Los apoyos realizarán un máximo de 12 sábados.

Festivos: Entre el 1 y el 15 de noviembre, todo el personal indefinido del GP II, incluyendo “Tp’s”, deberán decidir si realizan todos los festivos laborables del equipo o ninguno, con independencia de que se soliciten voluntarios para trabajar en días festivos no laborables.

En este mismo sentido, y respecto a los festivos no laborables, el trabajador/a podrá optar por sustituir la retribución dineraria por 3 días libres.

Los festivos no laborables serán de 8 horas para todos los turnos.

El personal que este con adaptación del puesto de trabajo (limitación) quedará excluido de la realización de festivos no laborables.

Cambios de semana con compañero: De concesión automática, se podrán solicitar de forma anual y aparecerá así en su calendario. Se incluyen aquellos cambios que incluyan un máximo de un día de diferencia en los días de la semana calendarados.

Se podrán cambiar los días de libranza entre compañeros de la misma sección y turno.

Cambios de semana sin compañero: Se establecen las siguientes mejoras:

- En función del turno:
 - a. Mañana: 6 (min 2 si son a la tarde no se planificarán sábados)
 - b. Tarde: 10 (5 noche D-J)
 - c. Nocturnos y 4º T: 6

- El personal con reducción/acumulación/concentración tendrá los mismos cambios que el turno de adscripción.
- Duplicar el porcentaje de concesión al 20%, que será por turno y 20% por horario, respecto de la plantilla planificada para ese día. Para determinar la concesión se separará entre Turno Estructural y 4º Turno, pudiendo trasvasarse porcentaje cuando no se alcance ese máximo en uno u otro sentido.
- Equiparar la concesión al de libre disposición, con 30 días de antelación.
- 2 cambios de semana serán equiparados a los asuntos propios en su concesión, el resto se mantendrá la antelación determinada. Esos dos cambios de semana podrán ser utilizados para eliminar fines de semana calendados.
- Los cambios no tendrán más límite que los porcentajes establecidos.
- En el 4ºT, cuando el cambio sea de la tarde a la mañana, y no se garanticen 12 horas de descanso, el lunes no se calendará.

Reducciones de jornada: A saber:

- De forma voluntaria y a partir de los 52 años, se podrá optar por no realizar los puestos con un mayor desgaste físico, quedando éstos determinados en un anexo del Pacto. Dicho anexo será revisado anualmente por el Comité de Prevención y Salud, para proceder a su actualización si fuere necesario.
- Otras reducciones:
 - 1) De la semana 12 a la 20 de gestación disfrutará de permiso retribuido (actualmente desde la 18).
 - 2) Una vez cumplidos los 10 años de antigüedad, incrementando el cupo, se podrá solicitar una reducción voluntaria de jornada/concentración y/o un cambio de sección. En caso de que dicha antigüedad se cumpla con el año ya en curso, podrá solicitarse por el tiempo restante del año
 Con independencia del párrafo anterior, en los equipos de descargas (PRC y Paquetería) y exportación-planchas la edad para poder solicitar un cambio de sección será de, al menos 52 años, con independencia de llevar o no 10 años.
 Los cambios de sección no tendrán como destino las secciones citadas con anterioridad (mayor desgaste físico), salvo por petición expresa.
 El trabajador elegirá el horario dentro de su turno.

- 3) En caso de situaciones excepcionales (pandemia, catástrofes, etc.) la empresa deberá ofrecer medidas de conciliación.
- 4) Aumentar al 10% para disfrutar de la reducción y concentración voluntaria de jornada. Aplicable a todo el personal. El trabajador elegirá el horario dentro de su turno.
- 5) En caso de superar el cupo tendrá preferencia aquel que no haya disfrutado dicha reducción.

Vacaciones: Reglas generales de aplicación a todos los turnos (Estructurales y 4ºT):

- Se disfrutarán de 35 días naturales (21 en verano y 14 en invierno) convirtiendo los actuales días de ajuste para completar en días de vacaciones. En relación con las vacaciones fantasma, el porcentaje será por horario y no por turno.
El 4ºTurno además de estos 35 días de vacaciones, dispondrá de otros 7 días a disfrutar en el periodo establecido, es decir un total de 42 días de vacaciones.
- Equiparación del periodo de verano con el calendario escolar.
- Para todo tipo de familias con hijos al cargo, las vacaciones se vincularán al calendario escolar hasta los 18 años. En este sentido, cuando haya sentencia que estipule el disfrute del periodo vacacional, se podrán cambiar las vacaciones para que coincida con el menor hasta los 18 años.
- Con compañero, cambios ilimitados de cada semana de vacaciones dentro del periodo vacacional con independencia del turno (Estructural o 4ºT).
- Se garantizarán un mínimo de 2 personas por turno y sección. El cupo para solicitar el turno fantasma pasa del 10% al 20%, pudiendo transvasarse el sobrante de dicho porcentaje entre los restantes turnos de la propia sección.
- Para los equipos de carga/descarga se establece un cupo del 10% garantizando al menos 1 cambio por equipo dentro de la misma sección para el cambio de vacaciones con compañero sin que se tenga que cubrir el puesto del compañero
- Para el 4º Turno, y en relación al disfrute del periodo vacacional estival fuera del periodo planificado:
 - Podrá solicitar el disfrute de una semana de vacaciones de su periodo planificado dentro del periodo estival escolar (finales de julio, agosto, y principios de septiembre) en equiparación en cuanto a su posible disfrute con los turnos estructurales. Se limitará por cupo.

- Podrá solicitar de forma acumulativa o parcial (una semana) el disfrute de sus vacaciones estivales fuera de los meses considerados como “vacaciones”. Se limitará por cupo.

Permutas: Podrán realizarse entre personas que no tengan la misma jornada anual siempre que la diferencia máxima no exceda de 2 horas diarias o 25 % de la jornada anual. Podrá ser trimestral e ilimitada.

Sistema de vacantes: Se establecen las siguientes mejoras:

- Informar al comité en caso de bajas definitivas, promociones, etc.
- En caso de IT de más de 4 meses cubrir el puesto con vacantes durante ese tiempo.
- Los periodos de acumulación (Verano/Invierno) generarán vacantes temporales para quien quiera acogerse, con independencia del Turno.
- Cada vez que haya una baja en un turno estructural, bien sea por una baja definitiva o por un cambio de turno a otra sección, o cualesquiera otras razones, se generará una vacante automáticamente.
- A la firma del Pacto, se generarán 100 vacantes a repartir entre todos los turnos estructurales.

BLOQUE RELATIVO A CONCILIACIÓN, LICENCIAS Y PERMISOS

Asuntos Propios: Se incorporan las siguientes mejoras:

- 6 días de asuntos propios, sin limitación en el día de disfrute.
- Subir a 20% la concesión del permiso especificando “días y plantilla planificada”, separando los porcentajes de concesión por turnos, y horarios de trabajo, y estableciendo de forma clara un número de personas que puedan solicitarlo.
- Derecho a descanso de jornada con medio día de asuntos propio.
- Compensar económicamente los asuntos propios que no se disfruten con un valor de 135 Euros y un máximo de 3 días.
- Se incrementan a 2, los días que podrán disfrutarse como medios días de asuntos propios.
- En caso de no poder disfrutar del día solicitado y concedido por estar en situación de IT, dicho día podrá volver a solicitarse.

Libre disposición: Se incorporan las siguientes mejoras:

- Ampliar 4 días para todos y sin limitación.
- Duplicar porcentaje de concesión 20% y separar por turnos.
- Especificar “días y plantilla planificada”.
- Concesión o denegación con 1 mes de antelación.

Acumulación/Reducción/Concentración:

- Incrementar el porcentaje al 20%, estableciendo a su vez como regla general, que el disfrute de todo lo contenido en este apartado es hasta los 15 años de edad del menor.
- Ampliar la Acumulación/Reducción/Concentración por guarda legal hasta los 15 años inclusive.
- En la concentración, el trabajador elegirá que días trabaja/concentra.
- Respecto al 4ºT, la acumulación se equiparará a los estructurales.
- En jornada continua escolar, adaptar turno a la hora deseada y sustitución en el redactado “14 horas” por “hora de finalización de la jornada”.

- Licencia no retribuida de hasta 4 meses, con reserva de puesto de trabajo.
*“El personal podrá disfrutar de un permiso no retribuido de entre quince días y cuatro meses. Se podrá hacer uso de este permiso no retribuido una vez dentro del año natural.
 Sólo podrá hacer uso de este permiso simultáneamente un cupo de la plantilla con un año de antigüedad. Se establece 15 días de preaviso para el disfrute de este permiso, teniendo preferencia quién no haya utilizado este permiso el año anterior”.*
- Todos los turnos, incluido 4ºT, elegirán 10 ajustes con la acumulación/reducción, el resto lo tendrán calendado con su rotación.
 Cuando se solicite una reducción de jornada, concentración o acumulación, se planificará la jornada anual a lo largo de todos los días laborales del turno adscrito, independientemente de su jornada diaria y días de ajuste.
 Posteriormente los de ajuste que resultasen, en los casos de reducción los planificará la Empresa, acorde a su equipo origen y según las reglas del presente pacto, y en los casos de concentración y acumulación se regirá dicho reparto de ajustes según la regulación propia del pacto.
- El personal con Acumulación podrá hacer un cambio de calendario anual, con justificación, manteniéndose como hasta ahora para la Reducción/Concentración:
“El personal con Acumulación/Concentración podrá hacer un cambio de calendario anual con justificación suficiente y fehaciente. Los cambios de reducción de jornada serán a elección del trabajador/trabajadora”.
- Si la ausencia de una persona con acumulación es menos o igual a 7h se descuenta automáticamente en la nómina del mes siguiente. Si es mayor a 7h podrá replanificar su calendario.
- Actualizar redactado sala lactancia e incorporar su forma de uso que es a demanda de la necesidad de la trabajadora.
- En las reducciones se adaptará el calendario a jornadas de 8 horas diarias.

Permisos, conciliación y beneficios sociales

- Respecto a las horas de acompañamiento, serán 32 horas anuales incrementando 8 horas más por hijo/a al cargo hasta los 18 años para el acompañamiento a cualquier médico Si es 1er grado (padres/hijos/cónyuge) y es a médico especialista, estará incluido el disfrute de esas horas, no aplicándose límite de edad para el hijo/a. En caso de necesidad se podrá utilizar la jornada completa.
 Será obligatorio aportar, únicamente, el justificante de asistencia.

- En caso de ser un enfermo crónico que necesita tratamiento regular, dichas horas serán las indispensables, justificándolo de forma indubitada con el justificante de asistencia.
 - Las horas de médico podrán ser utilizadas para médico de cabecera y dentista privado.
 - Hospitalización 5 días mientras dure el hecho causante. Incrementar 4 días en casos de fallecimiento 1er grado y 1 día más resto de grados.
 - Cirugía ambulatoria de hasta 2ª grado cuando incluya reposo domiciliario relativo.
 - Ayuda al comedor escolar por valor de 30 Euros mensuales.
 - La ayuda de material escolar será hasta los 16 años inclusive, es decir, incluirá el lapso que va desde los 16 a los 17 años. “Si antes del 10 de julio el menor tiene 16 años, la concesión es automática, y a partir de 16 con independencia del curso, habrá que volver a solicitarlo aportando la matricula. Durante el mes de octubre se podrá volver a solicitar la ayuda de material escolar presentando matricula y se abonará en la nómina de noviembre”.
 - Los permisos retribuidos, que comenzarán días laborables, podrán ir unidos entre sí, sin límite de días.
 - Póliza de seguro: 60000 incluye enfermedad laboral y fallecimiento sea por la causa que sea
 - Respecto a la maternidad, paternidad y lactancia, adaptar el redactado a la legislación vigente.
 - Cesta de Navidad y Affinity se mantienen tras jubilación.
 - Incorporar artículo relativo a las familias monoparentales, así como las 20 semanas de maternidad/paternidad.
 - En los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto podrá acudir la pareja usando permiso retribuido.
 - Los abuelos/as se equiparán a primer grado a todos los efectos.
 - La ayuda de guardería se abonará siempre a mes vencido.
- Tabla de ayudas:

NACIMIENTO	MINUSVALÍA A CARGO	GUARDERÍA	AYUDA COMEDOR ESCOLAR	CELIACOS SIMILARES	MATRIMONIO/PAREJAS DE HECHO
450€	200€ mes	170€ mes	30€ mes	175€ mes	100€

AYUDA ESCOLAR		
INFANTIL/PRIMARIA/ESO	BACHILLERATO/FP/GRADOS	UNIVERSIDAD/MASTER
200€	350€	500€

Préstamo: Se podrá solicitar un préstamo de hasta 10000 euros a devolver en un plazo máximo de 100 meses.

BLOQUE RELATIVO A SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

- i) La empresa proporcionará a todo el personal el calzado de seguridad adecuado según las indicaciones y el catálogo de modelos que se estipule en el Comité de Seguridad y Salud. No obstante, siempre y cuando el trabajador no pueda utilizar estos modelos ofertados, la Empresa abonará al trabajador hasta 90 euros anuales para que éste adquiriera el calzado de seguridad que mejor se le adapte, renovando dicha cantidad cada vez que haya que sustituir dicho calzado. Deberá entregarse el par a sustituir.
- ii) Médico que abarque un mínimo de 2 horas por turno.
- iii) Fisioterapeuta mínimo 40h/semana.
- iv) Se establecerá una planificación de rotaciones y de exposiciones máximas por escrito, en los cuales se describa cada uno de los puestos de trabajo, y donde se pueda realizar un seguimiento del nivel de cumplimiento del mismo. Se revisará de forma anual por parte del Comité de Seguridad y Salud y será de conocimiento público para la plantilla.
- v) Implementar un Protocolo de actuación para la adaptación de puestos de trabajo para operarios encuadrados en el art.25 Ley 31/1995 LPR (Limitados) y dentro del ámbito del Comité de Seguridad y Salud.
- vi) Introducción de pausas donde las mejoras no arrojen valores aceptables (OCRA), con riesgos limitados o aceptables (manipulación manual de cargas), bajos o inapreciables (REBA).
- vii) Podólogo de Empresa o copago en centro externo.
- viii) Se notificará mediante correo electrónico/push, día y la hora del reconocimiento médico.
- ix) Plan de salud laboral de 80h anuales dentro de la jornada, para mayores de 52 años.

BLOQUE RELATIVO A EMPLEO Y PERSONAL EVENTUAL

- i) Conversión de 100 eventuales en indefinidos, dando prioridad al personal con más tiempo en la empresa.
- ii) 18% de eventualidad máxima
- iii) Contratos mínimos de 6 meses.
- iv) El personal eventual disfrutará de asuntos propios de forma proporcional.

OTRAS MEJORAS

- i) En relación a la jubilación: Aplicación de lo establecido en la ley en lo relativo a jubilación, prejubilaciones y contratos de relevo.

Implementación de la “Mochila maña”:

“La empresa acumulará una cantidad por empleado de forma anual, correspondiente al tiempo de antigüedad en la empresa según las tablas que será reembolsable al trabajador cuando cese la actividad con la empresa, incluida baja voluntaria, jubilación, despido, etcétera. No será retroactivo, comenzando en el año 2021”:

- 0-5 Años: 200€/año.
- 5-10 Años: 400€/año.
- 10-15 Años: 600€/año.
- 15-20 Años: 800€/año.
- Más de 20 Años: 1000€/año.”

- ii) Respecto a la INET: El sistema responderá a cualquier solicitud cursada mediante correo electrónico, constando: Hora de solicitud, nombre del empleado y comprobante de lo solicitado. Asimismo, notificará de los cambios efectuados en el calendario mediante push y correo electrónico.
- iii) Se regulará el teletrabajo y las guardias (Grupo V), así como la facturación sábados/domingos por la mañana (Comerciales)
- iv) Grupos IV y V: Regular jornada laboral, turnos, horarios, etc.
- v) Se podrá hacer uso de 2 comidas diarias subvencionadas y saldrá el concurso de la Empresa de catering cada 3 años.
- vi) Se crea el redactado de la comisión de igualdad (La Comisión de igualdad estará conformada de manera paritaria y sus funciones son revisar el

cumplimiento y funcionamiento del plan de igualdad y diagnóstico de situación, además de proponer medidas de mejora en cuestión de igualdad)

- vii) Medidas de flexibilidad en situaciones especiales: (En caso de situaciones especiales: cierres colegios, pandemia, catástrofes o desastres naturales, etcétera) la Empresa deberá ofrecer medidas de conciliación mínimas como: cambios de turno, utilización horas médico, asuntos propios, libre disposición, vacaciones, excedencias, reducciones voluntarias y modificación del calendario inicialmente planificado).
- viii) Mejoras sindicales, garantizar los medios tecnológicos, ergonómicos y de espacio adecuados.
- ix) No se requerirán reuniones con menos de 48h salvo urgencia.
- x) Cuando haya una reunión convocada por la Empresa, o en sede de Comité de Empresa, Comité de Seguridad y Salud, Comisión de Igualdad o Comité de Medioambiente, la jornada previa, los RLT de los turnos nocturnos y tarde a partir de las 22h, correrán a cargo de la empresa.
- xi) Permitir a los delegados LOLS de cada sección con representación en el Comité, asistir a las reuniones de CS, Igualdad y Medioambiente, con crédito sindical a cargo de la empresa.

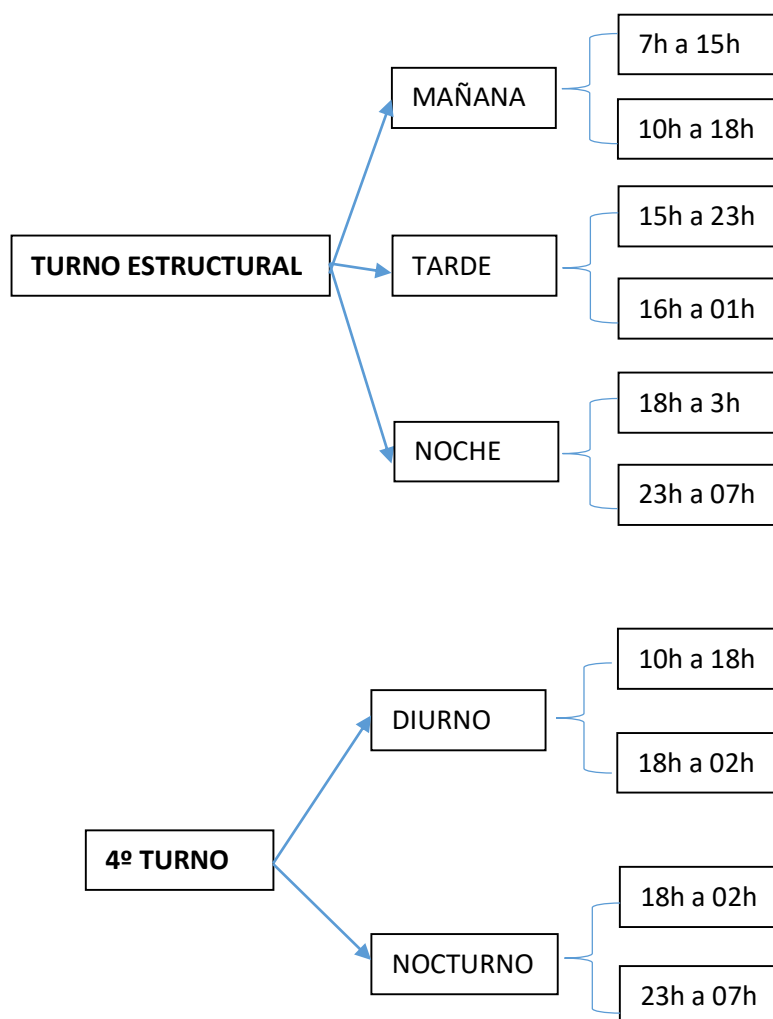
ANEXO REGLAS GENERALES

1-. Para el cálculo de la plantilla resultante y la consiguiente concesión o denegación de un Asunto Propio, Libre Disposición, Compensación de Horas y Cambios de semana/turno, se atenderá al concepto de “días y plantilla planificada”.

Se entiende por días y plantilla planificada no sólo el personal indefinido, sino también el eventual, cuyo valor será el resultado de aplicar la media de los últimos 2 años.

2-. El abono de todos los valores económicos tendrá un carácter retroactivo, abonándose en concepto de “Atrasos” a contar desde el 1 de enero de 2021.

3-. En relación a los cupos resultantes de la aplicación de los porcentajes para determinar la concesión o denegación de las medidas solicitadas por los trabajadores/as de Plataforma Europa, los turnos se estructurarán de la siguiente manera:



4-. Regla General de aplicación sobre disfrute de permisos

En aplicación de la sentencia de casación del Tribunal Supremo STS 3167/2020, el disfrute de los permisos, cuando el hecho causante que lo genere comience en un día no laborable para el trabajador, empezará a computar en el primer día laborable calendado como tal.

5-. Nuevos redactados: Plan de Rotaciones, Plan de Adaptación de Puestos, Parejas en el centro y Lactancia.