

Propuesta Plataforma Europa 20211103

Las condiciones acordadas de calendario y ajuste, se aplicarán en el año 2022, si se llega a **un preacuerdo antes del 15 de noviembre y lo vota la plantilla afirmativamente antes del 30 de noviembre.**

Condiciones económicas

✓ 1.- Propuesta económica: Garantía de IPC

- ✓ Subida salarial 7.7% para los años 2021,2022,2023
- ✓ Reducción de horas año 2023: 16 horas (si cerramos antes del 15 de noviembre 8 horas cada año restante)

El incremento salarial incluye la subida de los conceptos fijos más variable, y se aplica porcentualmente tanto al grupo I y grupo II.

✓ Garantía salarial: MODIFICADO A REVISIÓN ANUAL, PAGO DE ATRASOS

- *Se procederá a realizar una regulación anual del IPC, aunque la actualización del mismo en las tablas se realizará en el caso que el IPC acumulado en los tres años de vigencia del pacto fuera mayor que la subida salarial*

✓ 2.-Propuesta económica: Sin Garantía de IPC

- ✓ Subida salarial 5.9% para los años 2021,2022,2023
- ✓ Reducción de horas año 2023: 40 horas (si cerramos antes del 15 de noviembre aplicará la reducción al 2022 y 2023)

En contestación a la propuesta presentada de menor subida salarial y mayor baja de horas, ajustada esta misma a la propuesta salarial presentada por la empresa, para que esta opción fuera viable, la propuesta de ajuste presentada por la empresa debe cumplirse estrictamente. *Ver propuesta de ajuste*

✓ Plus carga y descarga

- ✓ Daremos un importe exacto de día de descuento en el momento que tengamos cerrado la reducción de jornada anual.

✓ Paga Plataforma Europa

- ✓ Incremento de 25€ en cada tramo.

✓ Vigencia

- ✓ La vigencia del acuerdo se negocia para los años 2021,2022,2023.

✓ Variable de absentismo

- ✓ Cuando un proceso de IT comprenda dos meses, y tenga más de once días de baja en el mes de inicio de la it, no se descontará variable del segundo mes hasta el día 11 del mismo.

✓ Complemento IT

- ✓ Se complementan al 100% de la base salarial diaria, incluyendo en la misma salario fijo más recargos (incluimos el recargo de sábado y domingo) , los procesos de it igual o superior a 90 días.
- ✓ Las pagas extras en los procesos de it sólo se verán afectadas a partir del día 31 del proceso de it. Si es igual o superior la duración de la IT a 330 días se pierden las pagas extraordinarias del año completo, en el caso de las pagas anuales, y se perderán las pagas semestrales si la duración de la IT es igual o superior a 165 días.

✓ Plus apoyo

- ✓ _Plus apoyo 220 euros mensuales

- ✓ Festivos no laborables
- ✓ Accedemos a incluir en el acuerdo la redacción de propuesta presentada por la parte social, que actualmente estamos aplicando “*El personal limitado por el servicio médico no podrá trabajar los festivos no laborables, así como el personal con reducción de jornada por guarda legal.*”
- ✓ El pago se realizará por hora efectiva trabajada, por lo que, si trabajas una jornada de 8 horas, cobrarás 8 horas festivas no laborables y si trabajas 9 horas cobraras 9 horas festivas no laborables. (Pendiente decidir forma de pago con la parte social.)
- ✓ El personal con reducción de jornada si se paga por día, la jornada a trabajar festivos y no laborales será de 8 horas
- ✓ Cambio de terminología (jornada no laborable – ver días en convenio no laborables)

- ✓ Festivos laborables
- ✓ El pago se realizará por hora efectiva trabajada, por lo que, si trabajas una jornada de 8 horas, cobrarás 8 horas de plus de hora festiva y si trabajas 9 horas cobraras 9 horas de plus de hora festiva. (Pendiente decidir forma de pago con la parte social.)

Organización del tiempo de trabajo

- ✓ Ajustes de semana
- ✓ Los ajustes se distribuirán en los seis meses del año valle, en el caso que no fuera posible se utilizarán los dos meses siguientes, e incluso los cuatro restantes
 - ✓ En todas las semanas de los meses valle (enero, febrero, mayo, junio, julio y diciembre). El reparto se hará mes a mes, pasando por todos los meses valle sin repetir ninguno hasta que todos tengan el mismo número de ajustes o 4 días laborales calendados. Habrá un único ajuste por semana hasta completar 8 meses
 - ✓ 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.

- ✓ El sistema de ajustes será de la siguiente manera:
 - Del ajuste 1 al 15 en semanas separadas
 - Del 16 al 20 en semana completa
 - Del 21 al 25 en semanas separadas
 - Del 26 al 30 en semana completa
 - Y así sucesivamente
- ✓ Sistema que aplica para la opción económica 2, en el caso de la opción económica 1 podríamos agrupar los ajustes en semanas a partir de 20 ajustes.

✓ Reglas Generales

1. 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 calendadas los siguientes colectivos:
 - El turno estructural de 18:00 a 3:00 y de 16:00 a 1:00 (también serán rotatorios, modificando el día de libranza anualmente y por equipos)
 - El trabajador que disfrute de una reducción por edad anual, desde los 52 años, le será de aplicación las reglas generales del turno al que está adscrito.
2. Todo el 4T tendrá, además, 1 semana de 4 días cada 5 semanas
3. El 4T, en el horario de 23:00 a 7:00 tendrá los ajustes unidos al descanso semanal, y los días de trabajo serán consecutivos.
4. Todos los turnos tendrán como máximo 7 días de trabajo consecutivos
5. No se podrán fraccionar los días de trabajo más de una vez en la semana, menos las semanas donde haya festivos no laborables.
6. Todos los turnos (menos 18:00 a 03:00 + 16:00 a 01:00 y 4T, ya que tienen otras normas de ajustes) tendrán ajustes, al menos en 3 lunes o viernes unidos al fin de semana, siempre que ese fin de semana no se trabaje
7. En el turno estructural de 23:00 a 7:00, la empresa pondrá el ajuste para eliminar el fin de semana corto, siempre que la operativa lo permita
8. En el 4T diurno, siempre que sea posible, se ajustara el viernes con turno de 18:00 a 03:00 y que luego vuelve a entrar el sábado a las 15:00.

9. En el turno de 23 a 07, se podrán realizar dos ajustes por semana en los meses valle

10. El punto 7 y 9, se tiene que aplicar combinados.

- ✓ Los turnos nocturnos podrán tener algunas semanas con ajuste de 2 días en los 6 meses valle.
 - ✓ **La opción económica 2, sólo será viable, si se cumple estrictamente la propuesta de ajustes presentada por la empresa**
 - ✓ Jornadas irregulares para cuadro de calendario anual
 - ✓ Se buscará la mejor combinación para eliminar estos días, y sólo cuando no sea posible, podrán utilizarse jornadas para cuadrar. Se podrán utilizar a partir de 4 horas de jornada, marcándose como tal en el calendario”.
 - ✓ Permutas
 - ✓ Las permutas se podrán realizar con carácter trimestral, aplicando la regulación establecida en el Acuerdo 2018-2020
 - ✓ Descanso retribuido jornada de 6 horas
 - ✓ Se dispondrá de 15 minutos de descanso retribuido, todos los trabajadores@s que su jornada contratada diaria sea de 6 horas. Regulación aplicada a todos los turnos.
 - ✓ Día previo y posterior a día no laboral
- Se propone dos sistemas:
1. **Sistema que aplica a la toda la plantilla tanto para el día previo como posterior del festivo:**
 - Las jornadas que quedan con parte de horas en día no laboral y en día laboral se retrasarán y adelantarán para poder completar las 8 horas efectivas

- Turno de entrada de 16:00 y el de 18:00 tendrán una jornada de 16:00 a 24:00 el día previo (el día no laboral tendrán esta jornada también)
- Turno de entrada de 23:00 entrará el día posterior a las 0:00 y saldrá las 08:00.

2. Sistema que aplica al personal voluntario que se adscriba a trabajar los festivos no laborables:

- Se plantea la opción de mantener los horarios originales siempre que se hagan todos los días el horario completo tanto por delante como por detrás del no laboral, planificando jornada en el día posterior del festivo. Estas horas se ajustarán en otros días calendados.

✓ Cuarto turno diurno

✓ Cambio de horario cuarto turno diurno

Con el objetivo de tener mayor descanso en los cambios de rotación y diariamente, proponemos una modificación del horario:

- ✓ Horario de 10 a 18
- ✓ Horario de 18 a 02

El descanso en ambos turnos será de 30 minutos.

- Ajustes de jornada los viernes tarde entrando sábado a las 15:00

En las jornadas de trabajo del viernes en el horario de 18 a 03 y que trabajen el sábado en el horario de 15 a 23 con el objetivo de incrementar el descanso entre ambas jornadas, proponemos dos opciones:

- **1 opción** Se realizará un ajuste de jornada el viernes con salida a las 02, siempre que la operativa lo permita.
- **2 opción.** Los viernes se puede modificar el horario trabajando de 16 a 01

- **3 opción.** Los fines de semana que se trabaje el sábado noche, la entrada de este día será a las 18:00

- ✓ Cuarto turno nocturno

- ✓ _Los días de trabajo serán siempre consecutivos en el horario de 23:00.

- ✓ Replanificación voluntaria de fines de semana para los trabajadores del cuarto turno, recalendando las horas durante el año

- ✓ La empresa podrá solicitar a los trabajadores del cuarto turno la posibilidad de no venir a trabajar los fines de semana (sábado, domingo o ambos) que haya poca carga de trabajo, replanificando estas horas a lo largo del año.
- ✓ También se planteará en los turnos de 07:00 de plus y el turno de 10 a 18 horas.
- ✓ Se presentarán 2 opciones de cambio de días planificados para acordarlo previamente al finde semana.

- ✓ Reducción de jornada por edad, podrá ser un periodo acumulativo antes de la edad de jubilación

EDAD	HORAS ANUALES DE REDUCCIÓN	
	AÑO 2022	AÑO 2023
52	32	32
53	48	48
54	60	60
55	84	84
56	94	94
57	104	104
58	114	114
59	124	124
60	134	134
61	144	144
62	154	154
63	172	172
64	180	180
65	200	200
66	216	216
67	224	224

Aquellos trabajadores que de manera voluntaria quieran disfrutar del beneficio de reducción de jornada por edad antes del inicio del periodo de jubilación, lo deberán indicar a la empresa en el mes de noviembre de cada año, y aquellas personas que no lo comuniquen disfrutaran de la reducción de jornada **por** año natural.

La empresa tratará individualmente las solicitudes de jubilación planteadas por el personal conforme a la legislación vigente en cada **momento.**

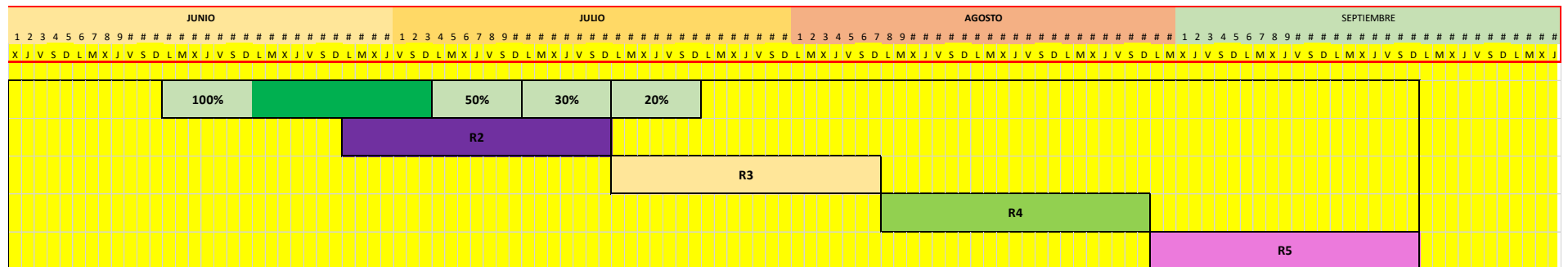
✓ Solicitud voluntaria de cambio de sección

✓ Cambio de vacaciones

- ✓ En aquellos casos que el trabajador tenga determinado un periodo de vacaciones por sentencia judicial para el cuidado del menor, se le cambiará las vacaciones al periodo determinado en la resolución judicial.

✓ Vacaciones de junio turnos estructurales

- ✓ El primer turno vacacional de verano empezará el segundo lunes de junio, solapándose una semana con el segundo turno vacacional.
- ✓ Los trabajadores que tengan adjudicado este 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:
 - 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.
- ✓ Los trabajadores del primer turno vacacional podrán cambiar una semana de este periodo, con los compañeros de los turnos estructurales y cuarto turno.



✓ Horas de médico

- ✓ Ampliación de 24 horas a 28 horas la bolsa de horas de médico.
- ✓ Ampliación de 8 horas de médico para los pacientes de enfermedades graves.

TABLA DE HORAS DE MÉDICO	
Horas de medico por trabajador	28 horas
Si tienes 1 o 2 hijos	36 horas
Familia numerosa	44 horas
Trabajadores con enfermedades graves	36 horas

- ✓ Los trabajadores que precisen un tratamiento médico hospitalario u ambulatorio derivado de una enfermedad grave o crónica de las recogidas en el BOA dispondrán del tiempo indispensable para ello, siempre que haya solapamiento con el turno.
- ✓ Las horas de medico podrán ser utilizadas para médico de cabecera y dentista privado.
- ✓ Las horas de médico podrá ser utilizadas para acompañamiento de familiares de primer grado a médicos especialistas.
- ✓ Las horas de médico podrán ser utilizadas para acompañamiento al médico de cabecera de los hijos menores de edad.

- ✓ Descanso en el horario de 10 a 18
 - ✓ Los trabajadores que trabajen en horario de 10 a 18 horas podrán solicitar de manera voluntaria tener un descanso de 45 minutos, siendo retribuido 30 minutos y 15 minutos a cargo del trabajador.
 - ✓ En función del número de personas que solicite esta opción podrá conllevar un cambio de sección o bien de equipo. El número mínimo de persona por equipo que solicitan el cambio será de cuatro.
 - ✓ Deberán solicitarlo en el mes de noviembre a RRHH

- ✓ Permiso por fallecimiento
 - ✓ Los trabajadores que generen permiso retribuido por fallecimiento hasta tercer grado harán uso de él a partir del primer día laboral calendado.

✓ Licencia no retribuida por asuntos propios de un mes

- ✓ Se podrá hacer uso de dicho permiso, como máximo una vez al año, excepto en los meses de julio, agosto, septiembre y octubre
- ✓ El porcentaje de concesión será el 1% de la plantilla indefinida.
- ✓ La licencia de 30 días naturales (máximo y mínimo) podrá iniciarse cualquier día del mes.

Seguridad y salud

✓ Servicio de podología

- ✓ Será remitido a un podólogo externo por el servicio médico, cuando el catálogo de zapatos ofrecidos por la empresa no solvente su problema para analizar las necesidades y patología del trabajador.

Protocolo

✓ **1ª visita al servicio médico por referir molestias en el pie.**

- El servicio médico evidencia una aparente patología en los pies.
 - Se citará con el médico del trabajo para valoración:
 - Según criterio, derivación al podólogo.
 - Sino hay derivación, se realizará cambio de calzado.
- El servicio médico no evidencia una aparente patología en los pies.
 - Prescribe otro modelo de calzado. Tras cambio de modelo:
 - El trabajador ya no refiere molestias. Se cierra el caso.
 - El trabajador refiere molestias por lo que vuelve a acudir al servicio médico. Se pasa a 2ª visita al SM.

✓ **2ª visita al servicio médico.**

- El trabajador es citado con el médico del trabajo para evaluación de pies:
 - Según criterio, derivación al podólogo.
 - El trabajador no es derivado y se vuelve a cambiar el calzado o se derivará a proveedor externo.

✓ **3ª visita al servicio médico**

- El trabajador es citado con el 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. Comentaros que ya se ha dado de alta a un proveedor que está en Plaza.
- ✓ 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.
- ✓ Fisioterapeuta
 - ✓ El personal de Plataforma Europa dispondrá de un servicio de fisioterapia bajo prescripción del servicio médico y la empresa garantiza este servicio durante cuarenta horas a la semana.
- ✓ Redactado rotaciones
 - ✓ Se establecerán unas exposiciones máximas por tarea en los diferentes puestos basadas en los estudios ergonómicos. Estas serán acordadas en el seno del CSS. Además, se desarrollará una aplicación para optimizar la exposición de cada persona en los diferentes puestos de trabajo.
- ✓ Sala de lactancia
 - ✓ Uso de la sala lactancia se podrá utilizar en función de la necesidad de demanda de la trabajadora.
- ✓ Bajas larga duración
 - ✓ Cuando una persona se incorpore de una baja de larga duración se le realizará un reconocimiento médico en el momento del alta. Para ello el trabajador deberá avisar del alta previamente al servicio médico / empresa. El reconocimiento médico será realizado en horas de trabajo.

Conciliación familiar

- ✓ El personal que actualmente esté adscrito a las medidas de conciliación reguladas en el Acuerdo 2018-2020, se les aplicará las mismas en los términos acordados en dicho Acuerdo (aplicando el límite del 15%). No obstante, el personal que se acoja ahora a medidas de conciliación por necesidad de cuidado del menor o el personal que esté adscrito al sistema anterior y quiera adscribirse a la nueva regulación tendrá dos opciones adhiriéndose en todo caso al calendario de su equipo con las siguientes cuestiones:
 - ✓ Trabajando los festivos laborables calendados, cobrando el plus de calendario.
 - Podrán optar a trabajar de manera voluntaria los festivo no laborables
 - ✓ Sin trabajar festivos laborables, no cobrando el plus de calendario
 - ✓ Los periodos de acumulación serán con esta nueva modalidad:
 - Junio, Julio y Navidad, pudiendo los ajustes de su calendario acumularlos en junio
- ✓ El personal que pueda justificar no poder cuidar al menor en los periodos vacacionales, fuera de los periodos de acumulación establecidos y aporte justificación se adaptará la acumulación a dicha necesidad.

Los casos en los que se podría dar esta circunstancia deben estar justificados mediante sentencia judicial, en el caso de custodias sean o no compartidas, familias monoparentales mediante libro de familia, o familias no monoparentales que por motivos laborables el otro miembro no pueda hacerse cargo del menor, aportando justificación horaria de este impedimento.
- ✓ La nueva regulación propuesta supone la equiparación de las medidas de conciliación del cuarto turno y los turnos estructurales.
 - Los turnos de 18 a 03 y el cuarto turno que tengan una reducción con o sin acumulación, la empresa planificará días de trabajo en los ajustes hasta llegar a la jornada contratada.
- ✓ Descontar la acumulación cuando sea igual o inferior a 7 horas, en vez de 7 días.
- ✓ Jornada continua escolar, junio y septiembre.
- ✓ El calendario escolar se adapte a la hora de salida de los colegios, por lo que quitar salida en este periodo a las 14 horas.
- ✓ Parejas en el centro:
 - ✓ Aquellas parejas que una de ellas trabaje en el turno estructural y la otra en el cuarto turno, podrán solicitar cambio al equipo del cuarto turno en el que está entablado su pareja.

- ✓ La acumulación de 9 a 12 años se incrementa hasta los 15, con la regulación establecida en el acuerdo 2018-2020
- ✓ El personal con reducción de jornada que quiera trabajar los festivos tendrá que venir jornadas de 8 horas, si el pago de los festivos es por día en vez de por horas.

Contratación Temporales

- Los trabajadores temporales podrán ser contratados con una jornada semanal comprendida entre las 24 horas y las 40 horas semanales.

Beneficios sociales

✓ Seguro de vida

- ✓ Se amplía la póliza a 45.000€

✓ Préstamo

- ✓ Se amplía el préstamo a 10.080€ a devolver en 84 mensualidades como máximo, en cuotas de 120€.

✓ Ayudas sociales:

- ✓ Ayuda de nacimiento de hijo, se incrementa de 350€ a 450€
- ✓ Ayuda de guardería, se incrementa de 160€ a 170€
- ✓ Ayuda de material escolar, se incrementa de 130€ a 200€
- ✓ Ayuda de estudios universitarios 500€ para los trabajadores de P.E
- ✓ Ayuda de discapacidad incluyendo la misma para los trabajadores que tengan hijos celiacos hasta la mayoría de edad, se incrementa de 175€ a 200€

✓ Empleo

- ✓ 100 indefinidos durante la duración del convenio.

PROPUESTAS PACK

Las propuestas que detallamos a continuación, las ofrecemos cumpliéndose todos los puntos que incluyen cada una de ellas.

1. Regulación Asuntos propios

- ✓ Se solicitarán por semestre, pudiéndose disfrutar los cuatros durante todo el año natural.
- ✓ Sistema de concesión de cambios de turno y días de AP
 - El fórmula de cálculo se realizará por colectivo indefinido estructural, indefinido de cuarto turno y temporal, así como por horario.
 - Indefinidos turnos estructurales
 - Turno mañana, horario 7 y 10 de la mañana
 - Turno tarde, horario 15 y 16 de la tarde
 - Turno de noche, horario de 18 a 03 y 23.
 - Indefinidos cuarto turno
 - Horario de entrada 10 de la mañana
 - Horario de entrada 18 de la tarde
 - Horario de entrada 23 de la noche
 - Temporales
 - Se calculará el porcentaje teniendo en cuenta la plantilla temporal efectivamente planificada sin desglosar por turno de trabajo.
- ✓ Se incrementa el porcentaje de concesión al 14% en los meses valle, cumpliendo la fórmula de cálculo anterior, y en los meses pico el porcentaje de concesión será del 12%.
- ✓ Se podrá anular, sólo en el caso que el trabajador se encuentre en situación de It, o bien haya generado un permiso retribuido justificado adecuadamente.
- ✓ La empresa responderá en el plazo de quince días de los días solicitados para los dos próximos meses, el resto los irá contestando a la mayor brevedad, dando prioridad al supuesto antes mencionado.

2. Vacaciones fantasmas: Propuesta de eliminación de vacaciones fantasma para ello:

- ✓ Crearemos nuevos equipos generando vacantes

✓ 49 vacantes:

- Turno de 10 a 18_ secciones de carga y descarga: 6
- Turno de 15 a 23_ sección de carga y descarga: 3
- Turno de 15 a 23_ secciones sin plus: 10
- Turno de 23 a 07_ secciones sin plus: 20
- Turno de 23 a 07_ secciones de carga y descarga: 10