

Preacuerdo Plataforma Europa 2021-2023

La mesa negociadora del Acuerdo de Plataforma Europa ha alcanzado el siguiente preacuerdo en la negociación colectiva:

Vigencia:

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

Condiciones económicas.

A. Propuesta económica: Garantía de IPC.

- ✓ Subida salarial 10,3% para los años 2021, 2022 y 2023 (4,5%, 2.9% y 2.9% respectivamente).
- ✓ Reducción de horas 16 horas: 8 horas (2022) + 8 horas (2023).

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: se garantiza el IPC cada año individualmente (pago de atrasos) y se subirá a tabla si el IPC acumulado es superior al total de la subida propuesta en esta opción.

Se procederá a realizar una regulación anual del IPC.

B. Propuesta económica: Garantía de IPC

- ✓ Subida salarial 8.5 % para los años 2021, 2022 y 2023 (3.5%, 2,5% y 2,5% respectivamente).
- ✓ Reducción de horas 40 horas: 20 horas (2022) +20 horas (2023)
- ✓ Se garantiza un incremento salarial mínimo para el conjunto de los tres años de la vigencia del pacto de acuerdo con la siguiente fórmula (IPC2021+IPC 2022+IPC 2023)
Incremento acumulado=Revisión (si es mayor que 0)

C. Propuesta económica: Garantía de IPC

- ✓ Subida salarial 6.7 % para los años 2021, 2022 y 2023 (2.5%, 2,2% y 2% respectivamente).
- ✓ Reducción de horas 64 horas: 32 horas (2022) +32 horas (2023)

[Handwritten signature]

- ✓ Se garantiza un incremento salarial mínimo para el conjunto de los tres años de la vigencia del pacto de acuerdo con la siguiente fórmula (IPC2021+IPC 2022+IPC 2023)-1.8%

Incremento acumulado-1.8%=Revisión (si es mayor que 0)

- Transformación salarial

- ✓ Transformación de 300€ de los pluses variable de vestuario y transporte a salario fijo.

- Pluses

- ✓ Domingo: 6.4€/hora
- ✓ Recargo de tarde:0.65€/hora
- ✓ Recargo sábado:2€/hora
- ✓ Nocturnidad:4.2€/hora
- ✓ Plus de carga:130€ mensual
- ✓ Festivo laborable:140/día

[Handwritten signature]
OSTA
UGT
[Handwritten signature]

- ✓ Paga Plataforma Europa:

- ✓ Incremento de 25€ en cada tramo desde el año 2022.
- ✓ Se abonará íntegra a toda la plantilla a excepción de las reducciones de jornada voluntarias, por lo que se abonará al personal con reducción de jornada por guarda legal.

- ✓ Variable de absentismo:

- ✓ Cuando la duración de un proceso de IT por enfermedad común afecte a dos meses consecutivos y sea superior a 11 días en cada uno de estos meses, el variable correspondiente al segundo mes sólo se verá afectado a partir del día 11 de baja en este segundo mes. Los primeros diez días del segundo mes no afectan al variable al tratarse de una baja que viene del mes anterior.



[Handwritten signature]
C.G.T
[Handwritten signature]
FETICO
[Handwritten signature]
600



- 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.

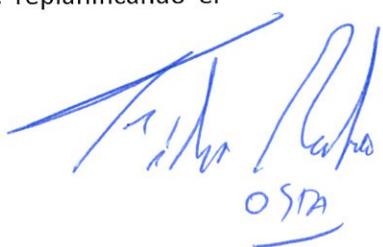
- Plus apoyo:

- ✓ 225€ mensuales.

- Festivos no laborables:

- ✓ 8 horas: 393€/día.
- ✓ 9 horas: 407€ día.
- ✓ 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.
- ✓ Cambio de terminología (jornada no laborable – ver días en convenio no laborables)
- ✓ Los días previos al festivo se trabajará en el horario habitual, replanificando el exceso de jornada en viernes.

- Festivos laborables:

- ✓ 140€.
- 

Organización del tiempo de trabajo

- Reducción de sábados:

- ✓ Turno de 07 a 15 dos sábados
- ✓ Turno de 10 a 18 cuatro sábados
- ✓ Cuarto turno tres fines de semana
- ✓ Esta reducción de sábados y fines de semana supone que en futuras negociaciones no se podrán reducir más fines de semana a ningún turno puesto que afectan a la viabilidad de la operativa del centro.

- Ajustes de semana:

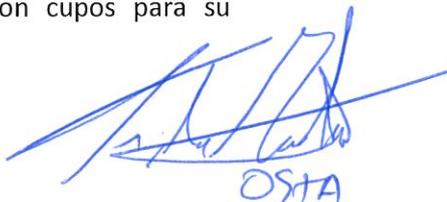
- ✓ Los ajustes se distribuirán en los seis meses del año valle, en el caso que no fuera posible se utilizarán los dos meses siguientes, e incluso los cuatro restantes.
- 



C.G.T. FENCO CCOO

- 
- A. 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.
- B. 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.
- C. El sistema de ajustes será de la siguiente manera:
- Del ajuste 1 al 20 en semanas separadas
 - Del 20 al 25 en semana completa
 - Del 25 al 30 en semanas separadas
 - Del 30 al 35 en semana completa
 - Y así sucesivamente
- D. 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.
- E. Voluntariamente se puede solicitar los primeros cinco ajustes en una semana completa, estableciéndose unas semanas con cupos para su disfrute

✓ 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.

UGT



C.G.T
FETICO


CCOO

- 
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.
- ✓ Los turnos estructurales de 18:00 a 03:00 y de 16:00 a 01:00 tendrá dos ajustes anuales en viernes/lunes.
 - ✓ El cuarto turno tendrá dos ajustes ligados al descanso semanal.
 - ✓ El turno de tarde tendrá 7 ajustes anuales.

- 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 que su jornada contratada diaria sea de 6 horas. Regulación aplicada a todos los turnos.

- Cambios de semana con compañero

- ✓ Compañeros de mis turno y sección: se reflejarán en el calendario laboral individual aquellas situaciones en las que dos compañeros pactan que uno entrará todo el año en lunes y otro en domingo.
- ✓ Compañeros de diferente turno: se podrá realizar siempre que se garantice la realización de los sábados y domingos y el sábado previo a las vacaciones.
- ✓ Cambio únicamente del día de libranza: aquellas situaciones en las que solo se cambia ese día permaneciendo el resto de la semana con las mismas horas calendadas, cubriéndose presencialmente dichos horarios.

- Replanificación voluntaria de fines de semana, recalendando las horas durante el año.



UGT



C.G.T



FETICO



CCOO

- 
- ✓ 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 carga/descarga y el turno de 10 a 18 horas.
 - ✓ Se presentarán 2 opciones de cambio de días planificados para acordarlo previamente al finde semana.
 - ✓ Los equipos de 7:00 a 15:00 de carga/descarga se les ofrecerá esta opción el viernes de la semana anterior.



017A



C.G.T



FETICO



CCOO



UGT

- 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

UGT


 OSA

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:
 - ✓ Podrán solicitar cambio de sección los trabajadores que tengan una antigüedad de diez años, valorándose por la empresa la viabilidad de estos, y haciendo efectiva su concesión siempre que la operativa lo permita.

Redactado:

“Todo aquel trabajador/a de Plataforma Europa S.A. con 10 años de antigüedad en la Empresa, podrá solicitar un cambio de sección, con independencia de aquellos supuestos contenidos en el actual acuerdo en relación con las secciones de descargas/exportación-planchas, valorándose la viabilidad de los mismos, haciendo efectiva su concesión, siempre que la operativa lo permita.”

 C.G.T
 FERCO
 CCOO

- 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

UGT

- ✓ 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 horas:

- ✓ 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.

C.G.T.

FETIO

CCO

- 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.
- Asuntos Propios:
 - ✓ Sistema de concesión de cambios de turno y días de AP
 - La 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.

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.

U6T
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
C.G.T

[Handwritten signature]
FETICO

[Handwritten signature]
A.O.

Protocolo:

- ✓ 1ª 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. Sino hay derivación, se realizará cambio de calzado.
 - B. El servicio médico no evidencia una aparente patología en los pies.
 - Prescribe otro modelo de calzado. Tras cambio de modelo:
 - a. El trabajador ya no refiere molestias. Se cierra el caso.
 - b. 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.
 - A. 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
 - A. 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.
- 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

- 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

Contratación Temporales

- ✓ Los trabajadores temporales podrán ser contratados con una jornada semanal comprendida entre las 24 horas (máximo 4 meses) y las 40 horas semanales.
- ✓ La permanencia en Grupo I se reduce a 8 meses.

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€.

Handwritten signatures and stamps at the bottom left of the page. One signature is clearly labeled 'C.G.T'. Another signature is labeled 'FENIO' with '2009' written below it. There are other illegible signatures and a date '09/10' written near the bottom right of the signature area.

• 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 Plataforma Europa.
- ✓ 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, de los cuales se harán 10 en diciembre del año 2021, 50 antes del 31 de mayo del año 2022 y 40 antes del año 2023.

Vacantes

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

- ✓ Crearemos nuevos equipos generando vacantes
- ✓ 69 vacantes:
- ✓ Turno de 7 a 15: 5
- ✓ Turno de 10 a 18: 10
- ✓ Turno de 18 a 03: 5
- ✓ 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

UGT
H.A.V.
08/19

Disposiciones Adicionales

• Reducción jornada por guarda legal con acumulación/concentración

El artículo 24.2 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 6% de la plantilla indefinida en el supuesto del personal con hijos entre 9 y 12 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.

• Cuarto turno: rotación 4/2

La empresa se compromete a pactar, en el primer semestre de 2022, las rotaciones nuevas para el cuarto turno de 4/2 de manera que sea la plantilla del cuarto turno la que vote esta opción,

que será viable siempre y cuando queden compensados los turnos de lunes a domingo de mañana, tarde y noche como están a la fecha de la firma del presente documento. Para ello se podrán crear nuevos turnos en las franjas horarias en las que sea necesario.

El proceso se realizará tal y como se hizo cuando se implantó la rotación 3/2 en el pasado, yendo de la mano empresa y plantilla.

- **Cobro de atrasos**

Dadas las fechas en las que estamos, y siempre que el acuerdo se firme antes del 14 de enero de 2022, los atrasos derivados del Acuerdo se cobrarán en la nómina de enero de 2022.

Y en vista de la conformidad de las partes, la parte empresarial y la parte social firman el presente preacuerdo en Plataforma Europa a 2 de diciembre de 2021.

PLATAFORMA MAYORITARIA

C.G.T

FETICO

CC.OO

OSTA



UGT

