



SECCIÓN SINDICAL

PLATAFORMA EUROPA INDITEX

*[Signature]*  
C.G.T

*[Signature]*

*[Signature]*  
UGT

*[Signature]*  
-UGT

*[Signature]*  
UGT

*[Signature]*  
UGT

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

2021-2023



*[Signature]*  
CCOO

*[Signature]*  
CCOO

*[Signature]*  
CCOO

*[Signature]*  
CCOO

*[Signature]*  
CCOO

*[Signature]*  
CCOO

*[Signature]*  
Felico

*[Signature]*  
Felico

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

*[Signature]*  
UGT

Reunida en Zaragoza, el día 25 de enero de 2022 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 con representación de los Sindicatos OSTA, CGT, CCOO, UGT y Fetico.

Parte empresarial:

Roger Navasa García

Ricardo Diz Barral

Carmen Jiménez Díaz

Amparo Gómez Olmo

Alba Costoya Novo

*[Handwritten signatures in blue ink for the company side, including UGT, CCOO, and UGT.]*



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

Javier Paraíso Baig (CGT), como delegado sindical

Alejandra Senet Sola (CGT)

Leonardo Falero Lombardi (CGT)

Carolina Martínez Abid (CGT)

Erika Loras Benedí (CGT)

Ainhoa Sánchez Lapeña (CGT)

Miguel Ángel Bueno Piquero (CGT)

Diego Armando Vaca Pozo (CGT), como delegado sindical



*[Handwritten signatures in blue ink for the social side, including FETICO and UGT.]*

Julio Alquezar Saiz (CCOO), como delegado sindical

Olga Zamora Grima (CCOO), como delegada sindical

Julián Galisteo Cano (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 Paladín Benedí (UGT), como delegada sindical

Karla Magaly Castillo Castillo (UGT)

Adrián Alfonso Cáceres Díaz (UGT)

Sandra Pina Mustienes (Confederación Sindical Independiente Feticó)

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



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



Handwritten signature with 'CCOO' and the number '3' written below it.

*[Handwritten signature]*  
U.G.T.

*[Handwritten signature]*  
UGT

*[Handwritten signature]*  
UGT

*[Handwritten signature]*  
UGT

*[Handwritten signature]*

# Índice

TÍTULO I.- ÁMBITO DE APLICACIÓN ..... 9

Artículo 1.- Ámbito de aplicación..... 9

Artículo 2.- Vigencia ..... 9

Artículo 3.- Denuncia y prórroga. .... 9

Artículo 4.- Revisión Salarial ..... 9

Artículo 5.- Comisión Paritaria de Seguimiento del Acuerdo. .... 10

TÍTULO II.- CONDICIONES ECONÓMICAS ..... 11

Artículo 6.- Abono de la nómina ..... 11

Artículo 7.- Estructura salarial ..... 11

Artículo 8.- Salario Fijo..... 12

Artículo 8.1.- Salario Base. .... 12

Artículo 8.2.- Pagas ..... 12

Artículo 8.2.1.- Gratificaciones Extraordinarias..... 12

Artículo 8.2.2.- Paga de Septiembre. .... 13

Artículo 8.3.- Paga "Plataforma Europa". .... 13

Artículo 8.4.- Complemento "Ad Personam" ..... 14

Artículo 8.5.- Plus Calendario..... 14

Artículo 8.6.- Prima Vacacional..... 14

Artículo 8.7.- Plus Apoyo..... 15

Artículo 8.8. Plus de disponibilidad..... 15

Artículo 9.- Salario Variable. .... 15

Artículo 9.1- Plus variable. .... 15

Artículo 9.2.- Plus Transporte. .... 16

Artículo 9.3.- Plus de vestuario ..... 17

Artículo 9.4.- Plus de Carga y Descarga ..... 17

Artículo 9.5.- Recargos por hora trabajada..... 17

Artículo 9.5.1 Recargo de hora nocturna..... 18

Artículo 9.5.2 Recargo de hora de tarde..... 18

Artículo 9.5.3 Recargo de hora de sábado..... 18

Artículo 9.5.4 Recargo de hora de domingo ..... 18

Artículo 9.5.5.- Recargos de apoyo fines de semana..... 18

Artículo 9.6.- Compensación del salario variable (recargos) durante las vacaciones..... 19

Artículo 10.- Horas Extraordinarias..... 19

*[Handwritten signature]*  
Felico

*[Handwritten signature]*  
Felico



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
UGT

*[Handwritten signature]*  
UGT



*[Handwritten signature]*  
UGT

*Felico Felico*

*UGT*

*UGT*

*[Signature]*

Artículo 11.- Horas complementarias..... 20

Artículo 12.- Compensación por trabajo en festivos..... 21

Artículo 13.- Anticipos de salario y préstamo..... 21

    Artículo 13.1. Anticipo de Salario ..... 21

    Artículo 13.2 Préstamo..... 22

    Artículo 13.3 Adelanto de gratificaciones extraordinarias..... 22

Artículo 14.- Incapacidad Temporal. Complemento de IT..... 22

TÍTULO III: ORGANIZACIÓN Y TIEMPO DE TRABAJO ..... 23

Artículo 15.- Jornada anual..... 23

    Artículo 15.1.- Jornada especial en función de la edad..... 24

Artículo 15.1. bis. - Situaciones de jubilación ..... 25

Artículo 15.2.- Flexibilidad..... 25

Artículo 15.2.1.- Bolsa de horas para jornadas no laborales ..... 25

Artículo 15.2.2.- Replanificación de sábados, domingos o fines de semana completos..... 27

Artículo 16.- Turnos fijos de trabajo..... 27

    Artículo 16.1 Modificación de turnos..... 28

    Artículo 16.1.1 Modificación permanente del turno de trabajo. Sistema de vacantes..... 28

    Artículo 16.1.2 Cambio de turno por acuerdo entre dos personas de diferentes turnos de trabajo..... 30

    Artículo 16.1.3- Solicitud voluntaria de cambio de sección..... 30

    Artículo 16.2- Modificación temporal de los turnos fijos..... 30

    Artículo 16.2.1- Permutas de turno..... 30

    Artículo 16.2.2.- Cambio de un día/semana de trabajo con un compañero/a de la misma sección..... 31

    Artículo 16.3.- Cambio de turno semanal sin compañero/compañera..... 31

Artículo 17.- Trabajo en sábados en Turnos fijos ..... 33

Artículo 17.1.- Trabajo en fines de semana del Grupo III (Apoyos)..... 34

Artículo 18. Cuarto turno..... 34

Artículo 18.1.- Jornada Anual y Horarios..... 34

Artículo 18.2.- Cambios de turno con compañero/compañera..... 36

Artículo 18.3.- Cambios de turno sin compañero/compañera..... 36

Artículo 18.4.- Vacaciones..... 36

Artículo 18.4.1.- Cambios de vacaciones..... 37

Artículo 19.- Calendario Laboral..... 37

    Artículo 19.1.- Descansos de jornada..... 39

    Artículo 19.2.- Descanso semanal en los Turnos Fijos..... 40

*[Signature]*

*UGT*

*[Signature]*  
*UGT*

*[Signature]*



*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*  
*UGT*






*[Signature]*  
*CCOO*

*[Signature]*  
*CCOO*



*[Signature]*  
*CCOO*

*[Signature]*  
*CCOO*

 UGT  
 U.G.T.  
 UGT  
 UGT  


Artículo 19.3.- Irregularidad..... 40  
 Artículo 19.4.- Ajustes de jornada ..... 41  
 Artículo 20.- Vacaciones de turnos fijos ..... 43  
 Artículo 20.1.- Modificaciones de disfrute del período vacacional de Turnos Fijos..... 44  
 Artículo 20.2.- Otros cambios para todos los turnos (fijos y cuarto turno)..... 46  
 Artículo 20.3.- Vacaciones del personal de los grupos IV y V..... 47  
 Artículo 20.4.- Vacaciones del personal temporal..... 47  
**TÍTULO IV.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR..... 47**  
 Artículo 21.- Licencias y permisos..... 47  
 Artículo 21.1 Fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización ..... 48  
 Artículo 21.2 Horas de Médico..... 50  
 Artículo 21.3 Días de asuntos propios y libre disposición ..... 53  
 Artículo 22.- Medidas de conciliación parejas en el centro..... 54  
 Artículo 22.1.- Parejas en el centro sin hijos ..... 55  
 Artículo 22.2 Parejas en el centro con hijos ..... 55  
 Artículo 23. Excedencias ..... 56  
 Artículo 23.1.- Excedencias por motivos familiares..... 56  
 Artículo 23.2.- Excedencia por estudios..... 57  
 Artículo 23.3.- Excedencia por voluntariado social..... 57  
 Artículo 23.4.- Excedencia voluntaria máxima de cuatro meses con reserva de puesto de trabajo. 57  
 Artículo 24.- Licencia no retribuida justificada ..... 58  
 Artículo 25.- Licencia no retribuida por asuntos propios que atender..... 58  
 Artículo 26.- Medidas de conciliación..... 58  
 Artículo 26.1 Reducciones de jornada ..... 58  
 Artículo 26.2 Medidas de conciliación ..... 60  
 Artículo 26.2.1 Medidas de conciliación en los turnos estructurales..... 60  
 Artículo 26.2.1.1 Eliminación de sábados personal turnos estructurales ..... 60  
 Artículo 26.2.1.2 Acumulación y concentración hasta los 8 años de edad del menor..... 61  
 Artículo 26.1.3 Reducción de jornada con acumulación o concentración de la jornada en los Turnos Fijos desde los 9 hasta los 15 años de edad del menor. 63  
 Artículo 26.2.1.4- Cambio de horario de la trabajadora embarazada..... 64  
 Artículo 26.2.2 Medidas de conciliación en el Cuarto Turno..... 64  
 Artículo 26.2.2.1 Reducción de jornada con acumulación o de la jornada en el cuarto turno. ... 64  
 Artículo 27. Nacimiento de hijo/hija y lactancia..... 65  
 Artículo 27.1.- Nacimiento de hijo/a ..... 65

 Felico  
 Felico




 CC00  
 CC00  
 CC00  
 CC00  
 CC00

*Fetico*  
*Fetico*

*UGT*

*UGT*

*UGT*

*[Signature]*

*[Signature]*  
*UGT*

Artículo 27.2. Cuidado de hijo/a lactante ..... 66

Artículo 28-. Plan de Igualdad Plataforma Europa..... 66

TÍTULO V. BENEFICIOS SOCIALES ..... 67

Artículo 29.-Ayudas sociales. .... 67

Artículo 30.- Subvención comedor. .... 70

Artículo 31.- Tarjeta AffinityCard..... 70

Artículo 32.- Cesta de Navidad. .... 70

Artículo 33.- Retribución Flexible..... 70

Artículo 34.-Póliza de Seguros. .... 70

TÍTULO VI SEGURIDAD y SALUD..... 70

Artículo 35. Servicio Médico ..... 70

Artículo 36. Reconocimiento médico..... 71

Artículo 37. Protección al embarazo..... 71

Artículo 38. Ropa de trabajo..... 72

Artículo 39. Fisioterapia..... 72

Artículo 40. Composición del Comité de Seguridad y Salud..... 72

Artículo 41. Calzado de Seguridad ..... 73

Artículo 43.- Comité de Medioambiente en Plataforma Europa..... 73

TÍTULO VII DERECHOS SINDICALES ..... 74

Artículo 44. Derechos sindicales..... 74

Artículo 45. Elecciones sindicales en el centro de trabajo..... 74

TÍTULO VIII. CONTRATACIÓN Y EMPLEO..... 74

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA - Reducción jornada por guarda legal con acumulación/concentración ..... 76

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Cuarto turno: rotación 4/2. .... 76

DISPOSICIÓN TRANSITORIA. ENTRADA EN VIGOR..... 76

ANEXOS..... 78

ANEXO I: TABLAS SALARIALES..... 79

ANEXO II: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL..... 83

ANEXO III: HORARIOS DE TRABAJO..... 92

ANEXO IV: PROTOCOLO PODOLOGIA ..... 102

ANEXO V: COMPROMISO DE EMPLEO Y VACANTES..... 103

ANEXO V: PREACUERDO ..... 105

..... 113



*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*  
*CCOO*

*CCOO*



*CCOO*

*[Signature]*  
*CCOO*

*[Signature]*  
*UGT*

*[Signature]*  
UGT.

*[Signature]*  
U.G.T.

*[Signature]*  
UGT

*[Signature]*  
UGT

ANEXO VI: RESULTADO DE LAS VOTACIONES PREACUERDO..... 118

DISPOSICIÓN FINAL..... 122



*[Signature]*  
*[Signature]*

*[Signature]*  
*[Signature]*

*[Signature]*  
Pélico  
*[Signature]*  
Fenice

*[Signature]*  
CCOO  
*[Signature]*  
CCOO

*[Signature]*  
CCO+



*[Signature]*  
CCOO  
*[Signature]*  
CCOO

*[Signature]*  
OST



Felice  
UET  
Felice

UET

U.G.T.

UET

UET

## TÍTULO I.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

### Artículo 1.- Ámbito de aplicación

Este Acuerdo será de aplicación 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 día 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2023. No obstante, en relación con la entrada en vigor del contenido del mismo, se estará a lo dispuesto en las disposiciones adicionales y transitorias del presente acuerdo.

El presente Acuerdo seguirá vigente hasta la firma de otro que lo sustituya.



### Artículo 3.- Denuncia y prórroga.

La denuncia del presente Acuerdo será automática el día 1 de diciembre de 2023; a partir de dicha fecha la parte social presentará la plataforma para las negociaciones del próximo Acuerdo, comprometiéndose la Empresa a iniciar las deliberaciones del mismo una vez vencido el acuerdo actual.

### Artículo 4.- Revisión Salarial

Cuando se publique el IPC anual del último de los tres años de vigencia del presente acuerdo, se procedería (si procediese) a la revisión salarial en la forma que se indica a continuación:

Garantía Salarial: Se garantiza un incremento salarial mínimo para el conjunto de los años de vigencia del pacto de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$(IPC 2021 + IPC 2022 + IPC 2023) > 8,5\%$$

La revisión salarial prevista en este artículo no resultará de aplicación a la paga de septiembre ni a las ayudas sociales. Asimismo, se abonará la actualización como una paga de atrasos, pero no se actualizarán las tablas salariales.

UET



UET

UET

*Felico*  
*Felico*

*UGT*  
**SECCIÓN SINDICAL UGT.**  
**PLATAFORMA EUROPA INDITEX**

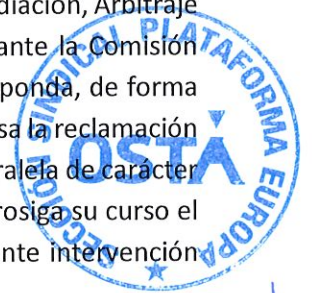
*UGT*

*UGT*

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

La Comisión de Seguimiento del Acuerdo tiene carácter paritario 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.

*CCOO*  
**CCOO**  
**industria**  
plataforma europa - inditex

*UGT*

*Felicio Felicio*

*UGT*

*U.G.T.*

*UGT*

## 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.

*UGT*

### 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. Gratificaciones extraordinarias de junio, diciembre y la paga del mes de marzo. Para los grupos profesionales IV y V se prevé la prorrata de la paga de marzo.
- f. Paga de septiembre.
- g. Plus Disponibilidad para los grupos profesionales IV y V.
- h. Paga "Plataforma Europa" 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 de Absentismo (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
- b. Plus Vestuario. (Grupo I, II y III).

*CCOO*

*CCOO*

*CCOO*  
*11*  
*CCOO*



*UGT*

*UGT*

*UGT*

*Felicio*  
*Felicio*  
*UGT*  
*UGT*  
*UGT*  
*UGT*

## 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 6 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 y 8.2.2 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.- Gratificaciones 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 anexas al presente Acuerdo, abonándose en proporción a la jornada contratada.

El personal adscrito al grupo profesional II 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 temporal siempre llevará las pagas extraordinarias prorrateadas.

La **paga 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 las mismas 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.



*CC00*  
*CC00*  
*CC00*  
*CC00*  
*CC00*  
*UGT*  
*UGT*  
*UGT*  
*UGT*  
*UGT*

**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. 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 "Plataforma Europa".**

Este concepto lo percibirán personas trabajadoras pertenecientes a los grupos II, III, IV, V en función de los años de permanencia en la Compañía, de acuerdo con el escalado que se indica a continuación.

En relación con el importe a abonar a partir del año 2022 se abonarán las siguientes cantidades:



Periodo de Permanencia	Importe
De 10 meses a 4 años	200 €
De 5 años a 9 años	400 €
De 10 años a 14 años	600 €
De 15 años a 19 años	800 €
De 20 años a 24 años	1.000 €
A partir de 25 años	1.200 €



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.

*Petisco*  
*Felicio*

*UGT*  
*UGT*

*UGT*

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

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 25 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 25 años en el cuadro anterior.

*UGT*



#### 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 percibiendo 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. La reducción de jornada por guarda legal implica no realizar festivos, y ello por motivos organizativos de la empresa, por lo que esa circunstancia no afecta al cobro del presente concepto.

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.

La distribución irregular de la jornada se aplicará en los calendarios laborales únicamente para cuadrarlos a la jornada anual pactada para cada turno/colectivo.

#### Artículo 8.6.- Prima Vacacional.

*CCOO*  
*CCOO*  
*CCOO*



*CCOO*  
*CCOO*  
*CCOO*

*UGT*  
*UGT*

Felicio Felicio

Alfonso UGT

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 percibirá el importe que consta en las tablas salariales anexas al presente Acuerdo, percibiendo el importe en 12 mensualidades

**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.



SECCIÓN SINDICAL

PLATAFORMA EUROPA

INDITEX



**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 6, cuyas cuantías se establecen en las tablas salariales anexas al y su abono depende directamente de la asistencia al trabajo.

**Artículo 9.1- Plus variable.**

El personal operario (grupos profesionales I, II y III) percibirá un variable en las cuantías que se señalan en las tablas salariales anexas al presente Acuerdo. 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 12 mensualidades.

	1ª Baja del año	2ª Baja del año	3ª Baja del año	4ª Baja del año y sucesivas
Inferior o igual a 5 días	Cobro 100% del Plus.	Descuento de 36,55€ del plus del día 1 al 5.		

CCOO signatures



UGT signatures

Felico Felico

[Signature]

Superior a 5 días	Descuento desde el 6º día de 12,20€ por día del plus.	Además de lo anterior, y desde el 6º día, 24,37 € del plus por día.	Descuento del 100% del plus durante ese mes.	Se dejará de percibir el plus el resto del año natural.
-------------------	---	---	--	---

Las condiciones para la percepción del presente plus son las siguientes:

[Signatures] UGT.

Si no se falta al trabajo ningún día del mes en curso se cobrará íntegro, no considerándose a estos efectos como falta las ausencias derivadas de permisos retribuidos.

Las bajas derivadas de accidente de trabajo (incluido "in itinere") o enfermedad profesional, no afectarán al método de cálculo del presente plus.

Una o más faltas injustificadas supondrán la pérdida total del plus mensual.

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.

- v) Si la baja de I.T. es considerada por los facultativos médicos como una recaída de un proceso I.T. anterior, ni el variable ni el complemento de I.T. abonado por la empresa se verá afectado; en este sentido su abono será el que corresponda en función de si es 1ª, 2ª o 3ª I.T.
- vi) En cualquier caso, se percibirá en los permisos retribuidos.
- vii) Los descuentos recogidos en el presente artículo serán en proporción a la jornada.



**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 del trabajador. Se abonará a todos los Grupos Profesionales.

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 y vacaciones. 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 15.2.1.

[Signatures] CCOO



[Signatures] UGT



*Felicio Felicio*

Se percibirá en la cuantía anual indicada en las tablas anexas al presente acuerdo, percibiendo su importe en 12 mensualidades.



SECCIÓN SINDICAL

PLATAFORMA EUROPA

INDITEX

*[Handwritten signatures]*  
O.G.T. UGT

**Artículo 9.3.- Plus de vestuario**

Este plus tiene carácter indemnizatorio, esto es, se establece como compensación de los gastos derivados del mantenimiento del uniforme de trabajo que la Empresa entrega al personal. Este concepto se abonará únicamente a los grupos profesionales I, II y III.

El plus de vestuario 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 y vacaciones. 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 15.2.1.

*[Handwritten signature]*  
UGT

Se percibirá en la cuantía anual indicada en las tablas anexas al presente acuerdo, percibiendo su importe en 12 mensualidades.



**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 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. En el supuesto de los permisos no retribuidos e IT el importe a descontar es de 6,5 euros por día. 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 15.2.1 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 preste servicios en la sección indicada.

Se percibirá en la cuantía anual indicada en las tablas anexas al presente acuerdo, percibiendo su importe en 12 mensualidades.

**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.

*[Handwritten signatures]*  
CCOO



*[Handwritten signatures]*  
CCOO UGT

*[Large handwritten signature]*

*Felicia*  
*Felicio*

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.



*[Signature]*  
U.G.T.

**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, ello, dicho personal que tengan la condición de acuerdo con la legislación vigente, percibirán 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.

*[Signature]*  
U.G.T.

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.

*[Signature]*

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

Este recargo lo percibirán los trabajadores adscritos al cuarto turno y el personal con contrato eventual de los grupos profesionales I y II.

**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.

*[Signature]*

*[Signature]*  
CCOO



*[Signature]*  
CCOO

*[Signature]*  
U.G.T.

*Fédico*  
*Féno*

**SECCIÓN SINDICAL**

**PLATAFORMA EUROPA**  
**INDITEX**

**Artículo 9.6.- Compensación del salario variable (recargos) 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 del artículo 8.5 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 del citado artículo 8.5 anterior 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 y recargo por hora de tarde. Se exceptúa de lo regulado en el presente artículo el abono del recargo de nocturnidad durante las vacaciones, que se aplicará como se indica a continuación: este concepto será compensado en las vacaciones del personal que haga horas nocturnas regularmente, regularizándose el mismo en el mes de septiembre 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 mensual 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 mensual.

*[Signature]*  
UGT

*[Signature]*  
UGT



**Artículo 10.- Horas Extraordinarias.**

*[Signature]*  
U.G.T.

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:

*[Signature]*  
UGT

- 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 horarios. Para el disfrute de este descanso compensatorio deberán acumularse en jornadas de completas de 8 o 9 horas.
- 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.
- La solicitud del disfrute de la compensación por tiempos de descanso se realizará con una antelación mínima de 15 días.
- 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 el trabajador 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

*[Signature]*  
CCOO

*[Signature]*  
CCOO



*[Signature]*  
CCOO

*[Signature]*  
UGT



SECCIÓN SINDICAL

PLATAFORMA EUROPA INDITEX

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.

- 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 el trabajador 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.
- 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 ni el plus transporte ni el plus vestuario.
- 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:

- Realizarán horas complementarias el personal que haya firmado el Pacto de Horas Complementarias.
- El preaviso de la realización de las mismas será de siete días de antelación, por escrito y con copia para al personal al que se solicitan.
- La empresa realizará un informe mensual de las horas complementarias realizadas que entregará al personal en su nómina.
- 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.
- 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 5ª y la 6ª hora y en el turno de mañana podrán utilizar el servicio de comida en el comedor.
- 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.
- 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.



Fetico  
Fetico



SECCIÓN SINDICAL  
PLATAFORMA EUROPA  
INDITEX

- h. Se consolidarán el 50% de las horas complementarias realizadas en un período consecutivo de tres años.

[Handwritten signatures and initials]

**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, ya que los festivos trabajados incrementan su jornada anual.



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

El personal indefinido 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 los mismos 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.

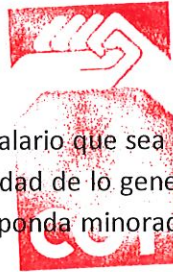
Se podrá amortizar la totalidad de la cantidad pendiente a devolver, bien por transferencia bancaria o por descuento en la nómina siempre que la cuantía de ésta sea suficiente para ello.



[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signatures and initials]

Fetico  
Fetico



SECCION SINDICAL

PLATAFORMA EUROPEA INDITEX

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 13.2 Préstamo.

El personal indefinido podrá solicitar un préstamo por un importe máximo de 10.080 euros brutos, que será amortizable en 84 mensualidades como máximo, a razón de 120 euros brutos mensuales (para el caso de la devolución en 84 mensualidades). En caso de extinción de la relación laboral, por cualquier causa, el importe del anticipo no amortizado por el trabajador se descontará de la liquidación de haberes que le corresponda a éste.

Se aplicarán las retenciones que legalmente correspondan en cada momento.

### Artículo 13.3 Adelanto de gratificaciones extraordinarias.

El personal indefinido, que tenga al menos dos gratificaciones 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.

### 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, que serán facilitados a la empresa en el plazo legal correspondiente.

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

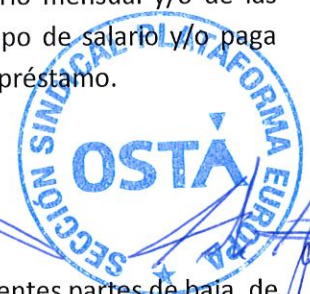
- 1) Los 3 Primeros días, la empresa complementará la prestación de IT respecto a la retribución fija en el siguiente porcentaje:

- 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

- 2) 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

UGT

UGT



UGT

CCOO  
CCOO  
CCOO  
CCOO  
22  
CCOO

UGT

Fetico  
Fetico



SECCIÓN  
SINDICAL

PLATAFORMA  
EUROPA  
INDITEX

UGT.  
UGT.  
UGT.  
UGT.

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.

- 3) 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.
- 4) 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.
- 5) 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 Plataforma Europa 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.
- 6) 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.
- 7) 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.
- 8) 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.

### TÍTULO III: ORGANIZACIÓN Y TIEMPO DE TRABAJO



#### Artículo 15.- Jornada anual.

La jornada laboral anual será la siguiente en función del grupo profesional y el turno en el que se preste servicios:

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:



CCOO  
23  
CCOO  
CCOO

UGT.  
UGT.



SECCIÓN SINDICAL

PLATAFORMA EUROPA

INDITEX

TURNOS	HORARIOS	AÑO 2021	AÑO 2022	AÑO 2023
Mañana	07:00 - 15:00	1750	1718	1686
	10:00 - 18:00	1750	1718	1686
Tarde	15:00 - 23:00	1750	1718	1686
	16:00 - 01:00	1750	1718	1686
Noche	18:00 - 03:00	1742	1710	1678
	23:00 - 07:00	1702	1670	1638
4º Turno	Diurno	1688	1656	1624
	Nocturno	1670	1638	1606

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

	HORAS ANUALES		
	AÑO 2021	AÑO 2022	AÑO 2023
GRUPOS PROFESIONALES IV Y V	1750	1734	1734

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

### Artículo 15.1.- Jornada especial en función de la edad.

El personal afectado por el presente Acuerdo disfrutará de una reducción anual de jornada según la siguiente escala en el año en que cumplan la edad que se indica en la misma, manteniendo su salario sin disminución alguna. Esta reducción de jornada será compatible con otras reducciones a las que se pudiera tener derecho.



CCOO









Siempre que organizativamente sea posible, se utilizará este exceso de jornada en ajustar la noche del viernes en el 4ºT Diurno, cuando se trabaje ese sábado.

### Artículo 15.2.2.- 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



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

Con carácter general, el personal de los grupos profesionales I y II estarán adscritos a un turno fijo de trabajo, a excepción del personal adscrito al cuarto turno.

Para los Grupos profesionales I y II se establecen los siguientes turnos fijos de trabajo:

- Turnos de mañana (cuya jornada de trabajo es de lunes a sábado con un día de libranza además del domingo):
  - De 07:00 horas a 15:00 horas.
  - De 10:00 horas a 18:00 horas.
- Turnos de tarde (cuya jornada de trabajo es de lunes a viernes):
  - De 15:00 a 23:00 horas.
  - De 16:00 a 01:00 horas.
- Turnos de noche (cuya jornada de trabajo es de lunes a sábado):
  - De 18:00 a 03:00 horas.
  - De 23:00 a 07:00 horas.



SECCION SINDICAL

PLATAFORMA EUROPA INDITEX

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.





Felico Felico

[Handwritten signature]

- 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 Diurno y Nocturno, 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.

[Handwritten signatures]



[Handwritten signatures]



[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Large handwritten signature]



Felico Felico

[Handwritten signature]

**Artículo 16.1.2 Cambio de turno por acuerdo entre dos personas de diferentes turnos de trabajo**

[Handwritten signature] UGT

Será automático si es por acuerdo entre dos compañeros 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.

[Handwritten signature] UGT

[Handwritten signature] UGT

**Artículo 16.1.3- Solicitud voluntaria de cambio de sección.**

Toda aquella persona trabajadora 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.

[Handwritten signature] U.G.T.



**Artículo 16.2- Modificación temporal de los turnos fijos.**

Este artículo (y todos sus apartados) será de aplicación al personal adscrito a los turnos fijos. Al personal del 4º turno se le aplicará su regulación específica.

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.

**Artículo 16.2.1- 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, debiéndose realizar entre personas con la misma jornada anual, 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.

[Handwritten signature] CCOO

[Handwritten signature] CCOO

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.



SECCIÓN SINDICAL

PLATAFORMA EUROPA INDITEX

[Handwritten signature] UGT

**Artículo 16.2.2.- Cambio de un día/semana de trabajo con un compañero/a 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. Se establecen 3 modalidades de cambio con otra persona trabajadora:

**1) Compañeros de mismo turno:**

Será automático siempre que se trabaje el mismo número de días calendados. Los equipos con plus podrán realizar este tipo de cambio con compañeros de sección, pudiendo realizar esas funciones si operativamente fuera necesario. 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.

**2) Compañeros de diferente 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 sábado previo al inicio de vacaciones.

**3) 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.

En relación al cambio únicamente del sábado noche, sólo se podrá realizar entre personal del 4º Turno.

**Artículo 16.3.- Cambio de turno semanal sin compañero/compañera.**

Se establecen los siguientes cambios de turno semanal sin compañero/compañera:

**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:

*Felico*  
*Felico*  
*UGT*  
*UGT*

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:

*UGT* *UGT*

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.

*UGT*  
*UGT*  
*UGT*  
*UGT*

4) Turnos nocturnos de 23:00 horas a 07:00 horas y 18:00 horas a 03:00 horas dispondrá de 3 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



*UGT*  
*UGT*  
*UGT*

*UGT*





las 08:00 horas, ofreciendo la posibilidad replanificar o descontar la novena hora que deja de hacer.

- 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 calendaradas inicialmente, computando esta modificación como un cambio de turno.

### Artículo 17.- Trabajo en sábados en Turnos fijos

El personal indefinido perteneciente al grupo profesional II que preste servicios en un turno fijo 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 12 sábados al año en los 2022 y 11 sábados en el año 2023. Podrán disfrutar de dos días de los días de asuntos propios en sábado.

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 17 sábados al año en 2022 y 16 sábados al año en 2023. Podrán disfrutar de tres días de los de asuntos propios en sábado.

- El personal adscrito a este horario librará dos sábados al mes de promedio, siempre que realice los sábados anuales pactados para este turno.

- La empresa podrá solicitar al personal que presta servicios en este turno la posibilidad de no trabajar los fines de semana que haya poca carga de trabajo, replanificando esas jornadas laborales a lo largo del resto del año si bien, primero, se les realizará la propuesta de planificar esas horas el viernes de la semana anterior.

- Turno de la mañana en horario de 10:00 horas a 18:00 horas:

- Trabajarán 28 sábados al año en 2022 y 26 sábados al año en 2023. Podrán disfrutar los cuatro días de asuntos propios en sábado.

- 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....
- La empresa podrá solicitar al personal que presta servicios en este turno la posibilidad de no trabajar los fines de semana que haya poca carga de trabajo, replanificando esas jornadas laborales a lo largo del resto del año. Para la replanificación de estas jornadas la empresa presentará dos opciones de cambio de días planificados para acordarlo con antelación al fin de semana que se va a quitar del calendario.

Fetico

Fetico

UGT

U.G.T.

UGT

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

UGT

**Artículo 17.1.- 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: a 07:00), 20 fines de semana



**Artículo 18. 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.

Este turno estará compuesto por una plantilla máxima del 38% de la plantilla indefinida y está especialmente dirigido al personal indefinido de nueva creación, pudiendo contratarse en este turno a personal temporal.

En este cuarto turno, se abonarán los recargos establecidos en el presente Acuerdo para cada grupo profesional en función del horario planificado que se deba realizar. Asimismo, percibirán el plus calendario las personas del grupo profesional II adjudicado a este turno, en proporción a la jornada. Cuando se tenga que prestar servicios en días festivos laborales, la retribución de estos días se realizará conforme a lo pactado en el presente Acuerdo.



**Artículo 18.1.- Jornada Anual y Horarios.**

La jornada anual para el personal del cuarto turno del grupo profesional II es la regulada en el cuadro siguiente, la cual no será de aplicación para el personal del grupo profesional I.

HORAS ANUALES		
AÑO 2021	AÑO 2022	AÑO 2023

CCOO

industria  
plataforma europa - inditex

CCOO

CCOO

CCOO

CCOO

CCOO

CCOO

UGT

UGT

Felice

Felice

[Handwritten signature]

CUARTO TURNO DIURNO	10:00 a 18:00/18:00 a 03:00	1688	1656	1624
CUARTO TURNO NOCTURNO	18:00 a 03:00/23:00 a 07:00	1670	1638	1606

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. Aquellas personas que permanezcan en el turno rotativo mantendrán:

UGT

- Disponibilidad de todos los fines de semana.
- Vacaciones en los meses de mayo, junio, julio, agosto, diciembre y enero.

[Handwritten signature]

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:

U.G.T.

• Cuarto turno diurno:

- El personal asignado a este turno rotará alternando el horario de 10:00 horas a 18:00 horas cuatro semanas, pudiendo ser la rotación de tres semanas siempre y cuando organizativamente sea viable, y el horario de 18:00 horas a 03:00 horas dos semanas, pudiendo ser la rotación de tres semanas siempre y cuando organizativamente sea viable.
- La revisión del calendario anual del personal de este turno se realizará de manera semestral.



UGT

• Cuarto turno nocturno:

SECCION SINDICAL  
PLATAFORMA EUROPA  
INDITEX

El personal asignado a este turno rotará alternando el horario de 23:00 horas a 07:00 horas cuatro semanas, pudiendo ser la rotación de tres semanas siempre y cuando organizativamente sea viable, y el horario de 18:00 horas a 03:00 horas dos semanas, pudiendo ser la rotación de tres semanas siempre y cuando organizativamente sea viable.

[Handwritten signature]



La revisión del calendario anual del personal de este turno se realizará de manera semestral.

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

El descanso semanal será de dos días de libranza.

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.



[Handwritten signatures and notes, including 'CC00' and '1/2 FESTIVO']

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

*Felice*  
*Felice*

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 podrá trabajar de 7:00 horas a 15:00 horas o de 10:00 horas a 18:00 horas y los domingos mañana se podrá trabaja de 08:00 a 16:00 horas o de 10:00 a 18:00. Los sábados tarde se trabajará de 15:00 horas a 23:00 horas o bien de 18:00 horas a 02:00 horas, en el caso de apertura del almacén el sábado noche. Los domingos tarde se trabajará de 16:00 horas a 00:00 horas o bien de 18:00 horas a 02:00 horas. Los horarios de los calendarios de los sábados y domingos se adaptarán en función de las necesidades operativas del almacén.

El personal adscrito a este turno prestará servicios como máximo 30 fines de semana al año en 2022 y 29 fines de semana al año en 2023, trabajando como máximo 4 fines de semana seguidos.

En el caso de que fuese necesario realizar ajustes de la jornada anual en el calendario, estos se harán en sábados y domingos previos a las vacaciones del personal.

SECCIÓN SINDICAL  
PLATAFORMA EUCPA  
INDITEX



### Artículo 18.2.- Cambios de turno con compañero/compañera.

El personal del cuarto turno que preste servicios en una misma sección podrá cambiar una semana de trabajo entre ellos de forma ilimitada y automática, o bien con personal de los Turnos Fijos de la misma sección, siempre que tengan los mismos días de trabajo y debiendo cubrir los mismos días de trabajo del compañero con el que se cambia y puestos de trabajo si operativamente fuese necesario, respetando en todo caso los plazos establecidos para la concesión de estos cambios y aplicándose la misma regulación establecida para los cambios de turno que se establece para el personal del grupo profesional II.

### Artículo 18.3.- Cambios de turno sin compañero/compañera.

El personal del cuarto turno podrá solicitar cuatro 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.

El límite para la concesión de este cambio será que el número de personas que soliciten este cambio no supere el 10% del personal planificado en cada turno.



### Artículo 18.4.- Vacaciones.

NOV							DICI							ENERO							FEBRERO																	
D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8
[Yellow bar]							[Green bar]							[Orange bar]							[Yellow bar]																	

*J.G.T.*

*UGT*

*UGT*

*[Signature]*



*[Signature]*  
*36*  
*CCOO*

*[Signature]*  
*UGT*

Los períodos de vacaciones del personal que esté en el cuarto turno serán de 6 semanas, 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.

#### Artículo 18.4.1.- Cambios de vacaciones

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, cubriendo presencialmente, ambos turnos.
- 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.
- 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.

#### Artículo 19.- Calendario Laboral.

Fetico Fetico

[Handwritten signature]

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



- 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.
- 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.

[Handwritten signatures and initials]



El 1 de marzo de cada año, vence el plazo límite de la Empresa, para entregar el calendario definitivo anual de los Turnos Fijos, 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 turno se entregará antes del 15 de junio de cada año.

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.

- Una vez publicado el Calendario Escolar, el personal con reducción de jornada por guarda legal de menores, con acumulación o concentración, tendrá la posibilidad de modificar el calendario laboral en los 15 días posteriores, para adaptarlo al calendario escolar publicado.

[Handwritten signatures and initials]

Los calendarios del personal con contrato indefinido llevarán los períodos de vacaciones de invierno y verano.

Los calendarios incluirán los días de trabajo y libranzas, estableciéndose también los horarios de entrada y salida.

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.

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

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



[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

38 [Handwritten signature]

[Handwritten signatures]



SECCIÓN SINDICAL

PLATAFORMA EUROPA INDITEX

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 calendarado 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.

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.

**Artículo 19.1.- Descansos de jornada.**

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

1. Para los turnos fijos y horarios del cuarto turno y equipos 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 fijo de noche y los horarios del cuarto turno y equipos 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 4ª y la 5ª 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 turno 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.

– En función del número de personas que solicite esta opción se tendrán que realizar cambios de sección o de equipo. Si un mínimo de 4 personas de la misma sección lo solicitan, no será necesario un cambio de sección.



*[Handwritten signature]*  
U.G.T.

*[Handwritten signature]*  
U.G.T.

*[Handwritten signature]*  
U.G.T.

*[Handwritten signature]*  
U.G.T.

*[Handwritten signature]*  
CCOO



*[Handwritten signatures]*  
CCOO

*[Handwritten signature]*  
U.G.T.

*[Handwritten signature]*

*Felicio*  
*Jaco*  
*Felicio*



**SECCIÓN SINDICAL**

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.

**PLATAFORMA EUROPA**  
**INDITEX**

*[Handwritten signature]*

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.

Todas las jornadas de 10 horas tendrán un descanso de 45 min independientemente del turno y horario en el que trabajen.



**Artículo 19.2.- Descanso semanal en los Turnos Fijos.**

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:

*[Handwritten notes]*  
CCO  
CCO  
CCO

- Los equipos de export carga-noche con contrato indefinido y adscritos al grupo profesional II, librarán todos los fines de semana desde las 07:00 horas del sábado a las 23:00 horas del lunes.
- El personal con contrato indefinido y adscrito al grupo profesional II que tenga turno fijo de noche con horario de 23:00 horas a 07:00 horas tendrá derecho a que su descanso coincida con cuatro fines de semana completos (periodo comprendido desde las 00:00 horas del sábado a las 24:00 horas del domingo) cada ocho semanas. Asimismo, para el personal indefinido y adscrito al grupo profesional II que tenga un turno fijo 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.
- Los trabajadores/Las trabajadoras que tengan 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.
- 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.



*[Handwritten notes]*  
CCO  
CCO  
CCO

Los descansos semanales del cuarto turno se regulan en el artículo 18 del presente acuerdo.

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

**Artículo 19.3.- Irregularidad.**

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

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
UGT  
*[Handwritten signature]*  
UGT

40  
*[Handwritten signature]*  
U.G.T.

*[Handwritten signature]*  
UGT



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 19.4.- Ajustes de jornada

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 de los años 2022 y 2023. Se aplicarán como mínimo 15 ajustes en el año 2022 y como mínimo 20 ajustes en el año 2023.

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. La persona trabajadora que disfrute de una reducción de jornada por edad anual, desde los 52 años, le serán de aplicación las reglas generales del turno al que está adscrito.
- v. 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.



SECCION SINDICAL PLATAFORMA EUROPA INDITEX



UGT  
UGT  
41  
UGT  
UGT

Felico  
Felico



SECCIÓN  
SINDICAL

PLATAFORMA  
EUROPA  
INDITEX

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. El 4º Turno tendrá una regulación específica:
  - i) Tendrá como máximo 6 días de trabajo consecutivos
  - ii) Todo el cuarto turno diurno tendrá, además, 1 semana de 4 días cada 5 semanas
  - iii) 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.
  - iv) En el cuarto turno diurno, siempre que sea posible, se ajustará el viernes con turno de 18:00 a 03:00 y que luego vuelve a entrar el sábado a las 15:00
  - v) El cuarto turno tendrá dos ajustes ligados al descanso semanal repartido en semanas distintas.
  
3. 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.



CCO

CCO



CCO

CCO

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

- (i) 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 dos ajustes en dos días, de tal forma que los días de trabajo serán consecutivos, unidos al fin de semana.
- (ii) 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.
- (iii) 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.

Los ajustes en este turno de 23:00 horas a 07:00 horas se realizan unidos al fin de semana, festivos o vacaciones.

UGT

UGT

O.G.T.

UGT

UGT

*Felico*

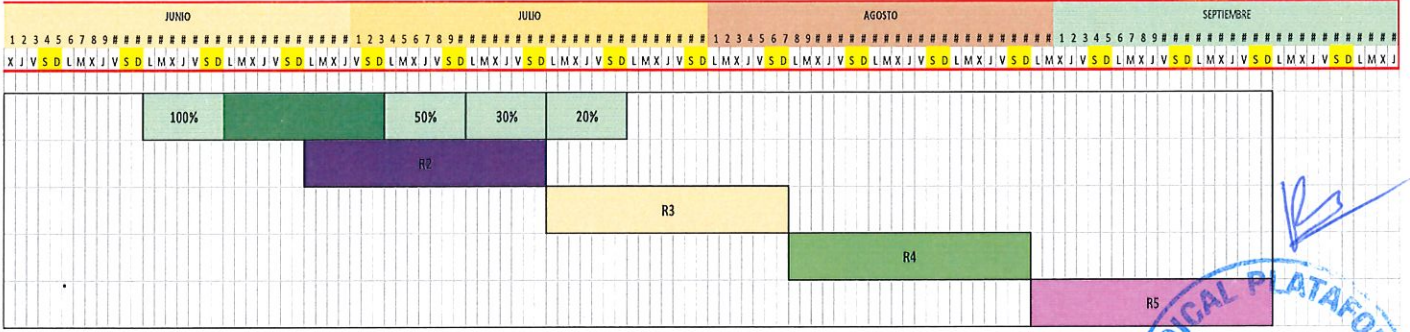


SECCIÓN SINDICAL

PLATAFORMA EUROPA INDITEX

(iv) 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.

**Artículo 20.- Vacaciones de turnos fijos**



La entrega de las vacaciones se realizará al menos con 2 meses de antelación.

El periodo anual de vacaciones será de 31 días naturales.

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

Un período de 10 días 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. Aquellas personas que les haya tocado este último turno 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.

Otro, de 21 días a disfrutar a partir del segundo lunes de junio, solapándose una semana con el segundo turno vacacional.

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.

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

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.



industria  
plataforma europa - inditex

*CCOO*  
*CCOO*  
*CCOO*  
*CCOO*

*CCOO*

*O.G.T.*

*UGT*

*UGT*

*UGT*

*[Handwritten signature]*

Fetico  
Fetico



SECCIÓN SINDICAL

PLATAFORMA EUROPA  
INDITEX

### Artículo 20.1.- Modificaciones de disfrute del período vacacional de Turnos Fijos.

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 del mismo. 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.
- (ii) La persona que quiera cambiar su turno de vacaciones (dentro de la misma sección y turno) 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 con copia para la Empresa y trabajador/a.
- (iii) Se romperá la regla de trabajo de sábados alternos establecida para los turnos fijos siempre que no se calende el sábado anterior a las vacaciones.
- (iv) Si se cambia de equipo voluntariamente, se adjudicarán las vacaciones del nuevo equipo, independientemente de las vacaciones que haya tenido anteriormente.
- (v) 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 hijos menores 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 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.
- (v) 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.
- (vi) 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 del trabajador de vacaciones.

CCO

CCO

Industria  
plataforma europa - inditex

CCO

CCO

UGT

UGT

UGT

UGT

UGT



*Felico*  
*Felico*

(vii) Las secciones que no tengan los cinco periodos vacacionales, pondrán cambiar al periodo vacacional no planificado, con un máximo de 10% de la plantilla por turno y sección. En caso de que las solicitudes superen este cupo, tendrá preferencia el primer año de solicitud los trabajadores/as de mayor antigüedad, y el resto de los años los trabajadores que no hayan disfrutado de este cambio en los tres años anteriores y en caso de empate, tendrá preferencia el trabajador/a de mayor antigüedad.



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

a) Vacaciones de verano coincidente con vacaciones escolares.

Para la mejor conciliación de la vida laboral y familiar, todas las personas con hijos/as que en el año natural inicien primero de primaria y hasta los 14 años, quienes tengan hijos de entre 6 y 14 años y de entre 6 y 16 años cuando se acredite la situación de familia monoparental o de custodia no compartida, así como en situaciones excepcionales extremas, tendrán el derecho de que la Empresa le cambie el periodo de vacaciones de verano coincidente con las vacaciones escolares. También se podrán modificar en caso de custodia de un menor. Dicho cambio se hará al segundo período de vacaciones, previa solicitud de la persona.

Asimismo, el personal que tengan asignado el quinto turno de vacaciones de verano, podrá cambiar la segunda semana de septiembre 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) El personal que tiene asignado el primer turno vacacional podrá cambiar una semana de este periodo con los compañeros de los turnos estructurales y cuarto turno.

d) 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.

e) 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

*UGT*

*UGT*

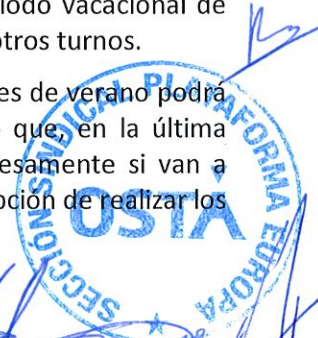
*UGT*

*UGT*



*UGT*

*UGT*



ajustes al inicio del primer turno vacacional será voluntario. 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.

(ix) 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

### Artículo 20.2.- Otros cambios para todos los turnos (fijos y cuarto turno).

(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 del trabajador 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 disfrutarán 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").



*Felico*  
*Felico*  
*UGT*

*UGT*  
*UGT*

*CCOO*  
*CCOO*

industria  
plataforma europa - inditex

*CCOO*

*CCOO*

*CCOO*

*Sección*  
*UGT*

*[Signature]*



SECCIÓN SINDICAL

PLATAFORMA EUROPA INDITEX

(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.

Artículo 20.3.- 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.

Artículo 20.4.- Vacaciones del personal temporal

Cuando se puedan conceder vacaciones al personal temporal, estas se les comunicarán con una antelación mínima de 7 días.

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

Artículo 21.- 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 será de aplicación 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
Matrimonio	18 días naturales. Podrá iniciarse 2 días antes del evento.	Enlace	Libro de familia o certificado el juzgado/ayuntamiento



*Fedico*  
*fehico*

*[Handwritten signature]*

<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.



SECCIÓN SINDICAL



PLATAFORMA EUROPA INDITEX



Artículo 21.1 Fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización

*[Multiple handwritten signatures and initials in blue ink, including UGT, CCOO, and others]*

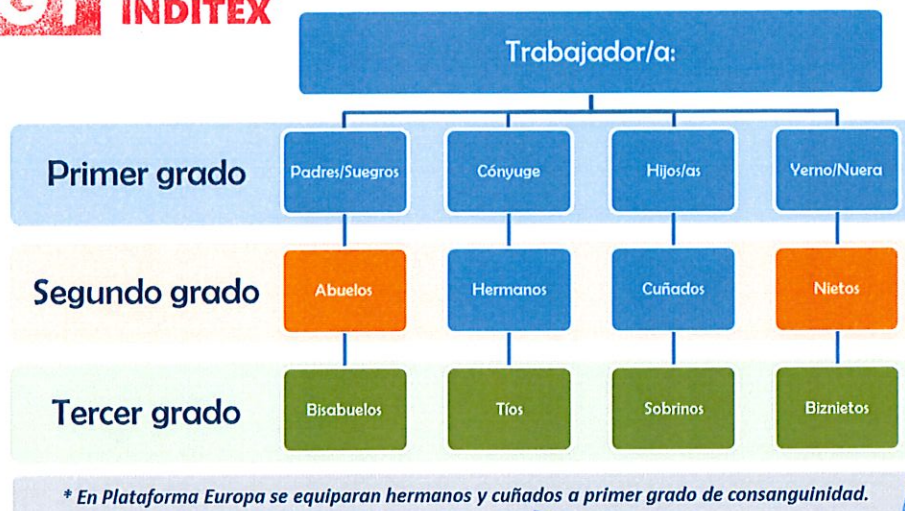






SECCIÓN SINDICAL

PLATAFORMA EUROPA  
INDITEX



Tipología:

**A. Hospitalización/enfermedad grave/accidente de familiares de primer grado: Padres, hijos, suegros, hermanos, cuñados y cónyuge.**

Por este motivo se tendrán 3 días laborables, que podrán fraccionarse en periodos de 4 horas, disfrutándose 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.

Justificantes: Preferentemente documento que acredite la hospitalización y su permanencia

**B. Hospitalización/enfermedad grave/accidente de familiares de segundo grado: Abuelos, Nietos.**

Por este motivo se tendrán 2 días laborables. Se disfrutarán mientras dure el hecho causante.

Justificantes: Preferentemente documento que la hospitalización y su permanencia  
En los permisos por hospitalización los turnos nocturnos se podrán empezar a disfrutar el día anterior al hecho causante

**C. 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.

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





SECCIÓN  
SINDICAL

PLATAFORMA  
EUROPA  
INDITEX

Por este motivo se tendrán 2 días naturales, 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. 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.

**F. Cirugía ambulatoria de hasta familiares de segundo grado:**

Por este motivo se tendrán 2 días naturales. Justificantes: Preferentemente Documento/informe médico donde conste la existencia de la intervención quirúrgica y la necesidad de reposo domiciliario.

En los supuestos regulados en el presente artículo 21.1, 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.
- 8) Para el supuesto de hospitalización de familiar de primer grado, es dado de alta hospitalaria con prescripción médica de reposo domiciliario y no se han consumido todos los días de permiso por este motivo, se podrá continuar haciendo uso de los mismos.
- 9) En el supuesto del permiso de fallecimiento de hasta el tercer grado, cuando el hecho causante coincida con un día no calendado de trabajo efectivo, podrá disfrutarse el permiso a partir del primer día laborable calendado siguiente al del hecho causante, debiendo existir una inmediatez entre el hecho causante y el disfrute de los días de permiso.

**Artículo 21.2 Horas de Médico.**



*Medico*  
*Medico*



SECCIÓN SINDICAL

PLATAFORMA EUROPA

INDITEX



**1. Bolsa de horas de médico.**

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

*CCOO*  
*CCOO*  
*CCOO*  
*CCOO*

Se dispondrá de hasta 28 horas anuales retribuidas y no proporcionales a la jornada laboral anual de cada persona, (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.

Para el personal con horario de 23:00 a 07:00 horas, si tiene consulta 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.

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.

Se excluyen de estas horas anuales retribuidas los fisioterapeutas.

Estas horas se podrán usar para acompañamiento de familiares de 1º grado y cónyuge en visita a médico especialista.

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



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

La bolsa de hora de médico podrán 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 (excepto para el turno nocturno de 23:00 a 07:00 horas), que si tiene consulta con la seguridad social o con un médico especialista privado antes de las 11:00 horas de la mañana, podrá ausentarse 4 horas antes de la finalización de su turno y si es antes de las 12:00 horas del mediodía, podrán ausentarse tres horas antes de la finalización de su turno).

El personal que tenga en su familia 3 o más hijos comprendidos entre 0 y 14 años inclusive, dispondrán de 8 horas más para acudir al médico con 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.

*U.G.T.*  
*U.G.T.*  
*U.G.T.*  
*U.G.T.*

*CCOO*  
*CCOO*  
51

*[Signature]*

*Felicio*

*[Handwritten signature]*

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

*Felicio*

**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. (excepto para el turno nocturno, que si tiene consulta con la seguridad social o con un médico especialista privado antes de las 11:00 horas de la mañana, podrá ausentarse 4 horas antes de la finalización de su turno y si es antes de las 12:00 horas del mediodía, podrán ausentarse tres horas antes de la finalización de su turno).

**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 de médico, tanto propias como acompañamiento:**

- 1) El personal dispondrá del tiempo necesario para el desplazamiento entre la consulta del médico, 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.
- 2) 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.
- 3) Las horas de médico 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

*[Handwritten notes and signatures]*



*[Handwritten notes and signatures]*

*[Handwritten signatures: UGT, U.G.T.]*

*[Handwritten signature: UGT]*

*[Handwritten signatures]*

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.

### Artículo 21.3 Días de asuntos propios y libre disposición

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

- 1) **4 días de asuntos propios** que se considerarán tiempo efectivo de trabajo para toda la plantilla. Deberá solicitarse por la INET con 15 días y en el caso de que no se haga con esta antelación se concederá siempre y cuando no sea un problema organizativo. Se puede disfrutar 1 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. El personal que preste servicios en el turno de mañana de 07:00 a 15:00 horas solamente podrán disfrutar dos de ellos en sábado. El personal que preste servicios en el turno de mañana de 10:00 a 18:00 horas podrá disfrutar todos estos días en sábado.
- 2) **2 días de libre disposición.** salvo el personal que tenga un horario pactado con la Empresa que tendrá 1 día de libre disposición.

La persona tendrá la posibilidad de solicitar a la Empresa que 2 días que tenga planificados los tenga libre, volviéndose a calendar las jornadas de las horas de los días solicitados.

Estos días deberán solicitarse con 15 días de antelación, y siempre de forma que tenga un día libre en el calendario antes del 31 de diciembre para poder realizar el cambio, dado que se liquidará a cargo de días de ajuste, y Posteriormente, la Empresa y una vez aceptada dicha solicitud, entregara un nuevo calendario.

Los días de libre disposición no podrán juntarse a periodos de vacaciones ni a puentes (los días de asuntos propios sí podrán juntarse a vacaciones). No obstante, ello, cuando concurren puentes de vacaciones escolares (Navidad, Semana del Pilar, Semana Santa, etc... la empresa podrá limitar estos permisos recogidos en el presente artículo por cuestiones operativas informando al Comité de Empresa del hecho en cuestión.

En todo caso, siendo la concesión de asuntos propios prioritarias, se podrá hacer uso de dichos asuntos propios o de libre disposición indistintamente y sin necesidad de gastar uno u otro obligatoriamente.

Cada lunes la empresa revisará las solicitudes de asuntos propios entregadas la semana anterior valorando su concesión. Se dará respuesta al trabajador en el plazo de 2 días desde la revisión, esto es, el miércoles vencerá el plazo para resolver. En el caso de ausencia de respuesta expresa en el citado plazo, la solicitud se entenderá aprobada. Para todas aquellas solicitudes que no cumplan el plazo de preaviso de 15 días, se requerirá pronunciamiento expreso de la empresa.

Del mismo modo, los lunes se revisarán las solicitudes pendientes de día libre disposición y compensación de horas extras que se vayan a disfrutar la semana posterior, valorando su concesión. Se dará respuesta al trabajador el miércoles de la semana anterior al disfrute de los citados días. En el caso de ausencia de respuesta expresa, el trabajador deberá corroborar el estado de la misma.

Para la concesión de días de libre disposición, compensación en descanso de horas extraordinarias y asuntos propios, 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.

Para la concesión de concesión de cambios de turno y días de asuntos propios la fórmula de cálculo se realizará por colectivo indefinido estructural, indefinido de cuarto turno y temporal, así como por horario.

o **Indefinidos 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 a 03:00 y 23:00 de la noche

o **Indefinidos 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

o **Temporales**

- 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 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 o día de libre disposición 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.

En el caso de que exista un número de personas que superen los límites que se indican en el párrafo anterior (asuntos propios, día libre disposición y compensación de horas extras) y que pretendan disfrutar en un mismo día uno de los descansos compensatorios mencionados anteriormente, tendrá preferencia para su concesión:

- 1º) Los asuntos propios tienen prioridad
- 2º) Quien haya presentado la solicitud en primer lugar.
- 3º) Quien acredite mayor antigüedad.

Con carácter excepcional la empresa responderá en el plazo de 15 días de los días solicitados para los meses de enero y febrero; el resto de los meses los irá contestando a la mayor brevedad, dando prioridad al supuesto antes mencionado.

**Artículo 22.- Medidas de conciliación parejas en el centro**



*Fedico*  
*Due*  
*Tenes*  
*CCOO*  
**CCOO**  
**industria**  
plataforma europa - inditex

*CCOO*  
*CCOO*  
*CCOO*

*CCOO*

*UGT*

*UGT*

*UGT*

*UGT*

*UGT*

*UGT*

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.

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



### Artículo 22.1.- 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 período de vacaciones conjuntamente teniendo como referencia el período 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 fijos en vacaciones y ajustes, en el caso de trabajadores del cuarto turno tienen que pertenecer al mismo turno, en caso contrario sólo se garantiza las vacaciones.

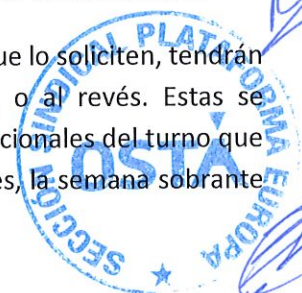
Si un miembro es del turno estructural y otro del 4º Turno un año, y siempre que lo soliciten, tendrán primero las vacaciones del turno estructural, y después las del 4º Turno, o al revés. Estas se empezarán a disfrutar en las fechas de inicio marcadas para los periodos vacacionales del turno que se disfrute. En el caso de tener diferentes números de semanas de vacaciones, la semana sobrante se disfrutará en el turno inicialmente planificado.

### Artículo 22.2 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.
- 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) Las parejas que prestan servicios en el cuarto turno los dos:

La empresa tratará individualmente las solicitudes de estas parejas.

### Artículo 23. Excedencias

#### Artículo 23.1. 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.





cc 00

cc 00

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.



SECCIÓN SINDICAL



PLATAFORMA EUROPA

**Artículo 23.2.- 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 acoga 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 del mismo, 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 23.3.- 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 acoga 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 23.4.- 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,

Felicio

UGT

UGT

U.G.T.

57 UGT

UGT

UGT

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 24.- Licencia no retribuida justificada

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.

#### Artículo 25.- Licencia no retribuida por asuntos propios que atender.

Se establece la posibilidad de solicitar una licencia no retribuida, previo aviso, de una duración mínima y máxima de 30 días naturales 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 26.- Medidas de conciliación

##### Artículo 26.1 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.

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 los mismos 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**

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.**

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 15 años, podrá reducir la jornada dentro de los turnos a los que están adscritos.

Para los meses de junio y septiembre, y siempre que el centro educativo tenga horario especial en este periodo, se podrá salir cuando resulte necesario.

**d) Por enfermedad grave de menores.**

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 aquella, 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.

**e) Familias monoparentales o custodia no compartida**

Las personas que constituyan una familia monoparental o que cuenten con un régimen de custodia no compartida, así como en supuestos excepcionales extremos, podrán solicitar la reducción de su jornada laboral siempre que exista una justificación razonable.

Cuestiones comunes a todos los supuestos regulados en el 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.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'F. G. G.' and 'FeGo'.

Handwritten initials 'UGT' in blue ink.

Handwritten signature and initials 'UGT' in blue ink.

Handwritten signature and initials 'UGT' in blue ink.

Handwritten signature and initials 'UGT' in blue ink.

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...).

**f) Reducción de jornada voluntaria**

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 en el mes de diciembre para el inicio de la misma 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 una persona 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.



SECCION SINDICAL

PLATAFORMA EUROPA

**Artículo 26.2 Medidas de conciliación**

De acuerdo con lo regulado en los artículos 38.4 y 37.6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, en el presente acuerdo se contemplan diferentes opciones a las que el personal puede acogerse para la conciliación de la vida personal y familiar.

**Artículo 26.2.1 Medidas de conciliación en los turnos estructurales**

**Artículo 26.2.1.1 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

CCOO Plataformas  
UGT

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 26.2.1.2 Acumulación y concentración hasta los 8 años de edad del menor.

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 calendario sábado, los días a trabajar serán jueves, viernes y sábado.

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



SECCIÓN SINDICAL

PLATAFORMA EUROPA INDITEX



**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.

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.



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

- i) Las horas de acumulación no serán descontadas cuando el personal solicite permisos retribuidos.
- ii) 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. 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.
- iii) El personal con reducción de jornada 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 o concentración.
- iv) 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.
- v) 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.

vi) 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.

**Artículo 26.1.3 Reducción de jornada con acumulación o concentración de la jornada en los Turnos Fijos desde los 9 hasta los 15 años de edad 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 o por la concentración semanal.

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 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.

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.

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

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



*Jose Pla*  
UGT

ii) El personal con reducción de jornada 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 o concentración.

iii) 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.

iv) 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.

**Artículo 26.2.1.4- Cambio de horario de la trabajadora embarazada.**

La trabajadora, tras la comunicación de su embarazo a la Empresa, deberá trabajar en los horarios fijos de mañana de 7.00 a 15.00 horas y de 10:00 a 18:00 u horario de tarde de 14.00 a 22.00 horas. En ningún caso podrá trabajar en turno de noche o más tarde de las 22.00 horas salvo petición de la trabajadora.

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.

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

**Artículo 26.2.2 Medidas de conciliación en el Cuarto Turno**

**Artículo 26.2.2.1 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 con las siguientes condiciones:

En cualquier caso, al personal de este cuarto turno que tenga una reducción de jornada por guarda legal con o sin acumulación, la empresa le planificará los días de trabajo en su calendario laboral en los ajustes hasta llegar a la jornada anual pactada.

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.

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

SECCIÓN SINDICAL  
PLATAFORMA EUROPA INDITEX





*CCOO*  
*CCOO*  
*CCOO*

*[Signature]*

tiempo de la acumulación. Dicha comunicación deberá solicitarse cuando haga la propuesta de calendario a la empresa.

Tipología:

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

La misma se podrá realizar desde el 20 de junio hasta el 30 de julio del 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.

**b. Acumulación semestral por hijo desde el año natural que cumple 9 años hasta el día que cumple los 15 años inclusive.**

La misma se podrá realizar durante el primer semestre la primera semana de enero y durante el mes completo de junio, empezando a contar desde el 30 de junio hacia atrás para su planificación, no pudiendo acumular una semana sin haber acumulado la anterior. En el segundo semestre, se podrá realizar la primera semana de julio y diciembre, empezando a contar desde el 31 de diciembre hacia atrás para su planificación, no pudiendo acumular una semana sin haber acumulado la anterior.

**c. 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.

*UGT*

*CCOO*  
*CCOO*

*UGT*

*U.G.T.*

*UGT*

*Felicio*

*Felicio*

*[Signature]*

**Artículo 27. Nacimiento de hijo/hija y lactancia.**

**Artículo 27.1.- Nacimiento de hijo/a**



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 ello, 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

*UGT*

*[Signature]*

*CCOO*  
*CCOO*  
*CCOO*  
*CCOO*  
*CCOO*

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 períodos, 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.

*CCOO*



**SECCIÓN SINDICAL**

**PLATAFORMA EUROPA INDITEX**

*Felicio*  
*Felicio*

**Artículo 27.2. Cuidado de hijo/a lactante**

Para el cuidado del menor lactante de nueve meses se estará a lo dispuesto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

A la firma del presente Acuerdo, 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.

De acuerdo con el ET, 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 28-. Plan de Igualdad Plataforma Europa.**

*UGT*  
*UGT*

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.

*UGT*  
*UGT*

*[Signature]*

*[Signatures]*  
**SECCIÓN SINDICAL PLATAFORMA EUROPA**  
**OSTÁ**

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 29.-Ayudas sociales.**



CUADRO DESCRIPCIÓN AYUDAS SOCIALES (2021-2023)					
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 celiacía ayuda por cada hijo/a al cargo con dicha enfermedad.	Certificado de discapacidad para minusvalía. Informe médico para el caso de la celiacía.	12 mensualidades	-



SECCION SINDICAL

PLATAFORMA EUROPA INDITEX

*CCOO* *CCOO* *CCOO* *CCOO* *CCOO*

*CCOO*

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 matricula 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:

SECCIÓN SINDICAL

PLATAFORMA EUROPA INDITEX

a) Cuando se produzca el **nacimiento o la adopción de un hijo** y previa justificación de tales circunstancias presentando la fotocopia del libro de familia, el/la trabajador/trabajadora percibirá en un pago único la cantidad de 450 euros brutos por cada hijo. Este importe se abonará en un único pago por cada hijo.



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 **hijos/hijas 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.

*Felicio*  
*Felicio*  
*UGT*  
*UGT*  
*UGT*

*José Pérez*  
*UGT*  
*UGT*  
*UGT*  
*UGT*  
 68



d) Se abonará la cantidad de 200 euros brutos en concepto de ayuda para la **compra de material escolar de los hijos de los empleados y de los propios empleados**, con las siguientes condiciones:

- Si el hijo 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 los hijos 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 hijos 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 SA** 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. El nuevo importe de esta ayuda se hará efectivo a partir de enero de 2022.

g) Se abonará hasta un máximo de 600 euros brutos para contribuir al coste de un billete de avión (ida y vuelta) del/de la trabajador/trabajadora que necesite viajar al extranjero a tramitar una **adopción internacional**.

**Las ayudas señaladas en el presente apartado se aplicarán por cada hijo/hija, si bien se abonará una única ayuda por cada concepto e hijo, con independencia de que ambos padres trabajen en la empresa.**

**SECCIÓN SINDICAL**

**PLATAFORMA EUROPA INDITEX**

*CCOO*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

**Artículo 30.- 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 será de 1€.

*[Signature]*  
*CCOO*

*[Signature]*  
*CCOO*

**Artículo 31.- Tarjeta AffinityCard.**

*[Signature]* UGT  
*[Signature]* UGT  
*[Signature]* O.G.T.

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.



**Artículo 32.- 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.

**Artículo 33.- 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 34.-Póliza de Seguros.**

La Empresa tendrá concertado con una entidad aseguradora una póliza de seguros a favor de todos los empleados por la que se les garantiza una indemnización de 45.000 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.

*[Signature]*  
**SECCION SINDICAL PLATAFORMA EUROPA**  
**OSTA**  
*[Signature]*  
*[Signature]*

**TÍTULO VI SEGURIDAD y SALUD**

**Artículo 35. Servicio Médico**

*[Signature]* Felico  
*[Signature]* Felico  
*[Signature]* UGT

*CCOO*  
*CCOO*  
*CCOO*

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.

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).

*CCOO*

### Artículo 36. Reconocimiento médico

*A.V.V. UGT*

*UGT*

Anualmente, todo el personal al que 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.

*Felico*

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.



**SECCION SINDICAL**  
**PLATAFORMA EUROPA**  
**INDITEX**



### Artículo 37. 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.

*Felico*

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

*UGT*  
*UGT*  
*UGT*  
*71*

*Felico*

*[Handwritten signatures and initials: CCOO, J. V. V., J. V. V., J. V. V.]*

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 38. 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 y II cada tres años.
- cinco camisetas en la primera entrega a las nuevas contrataciones.

**Artículo 39. Fisioterapia**

*[Handwritten signatures and initials: J. V. V. UGT, UGT, U.G.T., UGT.]*

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.

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 40. Composición del Comité de Seguridad y Salud**

*[Handwritten signatures and initials: Felico, Felico, Felico, UGT.]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signatures and initials]*



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 41. Calzado de Seguridad

El trabajador o 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 podólogo externo para valorar su patología, siguiendo el protocolo establecido en el ANEXO VII

### Artículo 42. 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, 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 43.- Comité de Medioambiente en Plataforma Europa

El Comité de medioambiente es un grupo de trabajo que se plantea, de acuerdo con la política medioambiental de Inditex, para enfocarnos en la mejora de la sostenibilidad, con la finalidad de crear un proyecto piloto en el que se puedan comentar las prácticas sostenibles y medioambientales que se están llevando a cabo en el seno de la Empresa, así como la exposición, el análisis y estudio de cualesquiera otras que podrían ser llevadas a cabo.



SECCIÓN  
SINDICAL

PLATAFORMA  
EUROPA  
INDITEX



Felico.  
Felico

UGT

UGT  
U.G.T.  
UGT  
UGT  
UGT

*CCOO*  
*[Signature]*  
*CCOO*  
*[Signature]*  
*CCOO*  
*[Signature]*

El Comité de Medioambiente es paritario y está formado por la parte social y por la parte empresarial.

En la parte social, estará compuesto por un miembro de cada uno de los sindicatos con presencia en el comité de empresa del centro y, por la parte empresarial, por un miembro de cada uno de los siguientes Dptos.: RRHH, Producción, Mantenimiento y Prevención. Cada una de las partes podrá acudir asistida por Asesores.



**SECCIÓN SINDICAL**



**PLATAFORMA EUROPA INDITEX**

## TÍTULO VII DERECHOS SINDICALES

### Artículo 44. 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/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 45. 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.

*Felicio*

*Felicio*

## TÍTULO VIII. CONTRATACIÓN Y EMPLEO.

I. **Contratación Indefinida.** Plataforma Europa se compromete a tener un 75% de la plantilla indefinida. El personal que adquiera la condición de indefinido a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo se adscribirá al Cuarto 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.



*[Signature]*  
*UGT*

*[Signature]*  
*U.G.T.*

*[Signature]*  
*UGT*

*[Signature]*  
*UGT*

*[Signature]*  
*UGT*

*[Signature]*

*[Signature]*

Todo el personal indefinido estará adscrito a uno de los Turnos Fijos o al Cuarto Turno (Diurno o nocturno).

II. **Contratación temporal.** 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.

a. **Vacaciones del personal temporal.** Las vacaciones del personal temporal se comunicarán como mínimo con 7 días de antelación.

b. **Asuntos propios:** El personal eventual podrá disfrutar de 1 día de asuntos propios por cada tres meses de contrato, hasta el total de 4 días de los que se dispone.

c. **Turnos Refuerzo.**

Cuando por las causas establecidas en el presente apartado II sea necesaria la contratación de personal temporal, éste estará adscrito a un horario fijo de trabajo, con disponibilidad de lunes a domingo, aplicándoles la jornada anual del horario fijo correspondiente al que refuerzan (artículo 16).

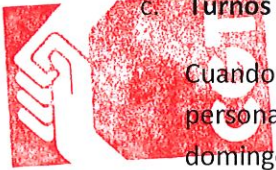
Las tablas salariales aplicadas corresponderán al cada grupo profesional al que pertenezcan y los recargos establecidos para el personal con disponibilidad de lunes a domingo.

El horario del personal que esté en los Turnos de Refuerzo será semanal, teniendo el mismo horario durante todos los días de prestación de servicio durante cada semana, a excepción del sábado mañana que se podrá trabajar de 7:00 horas a 15:00 horas o de 10:00 horas a 18:00 horas y los domingos mañana se podrá trabajar de 08:00 horas a 16:00 horas o de 10:00 horas a 18:00 horas. Los sábados tarde se trabajará de 15:00 horas a 23:00 horas ó de 18:00 horas a 02:00 horas, en el caso de apertura del almacén el sábado noche. Los domingos tarde se trabajará de 16:00 horas a 00:00 horas o de 18:00 horas a 02:00 horas. Los horarios de los calendarios de los sábados y domingos se adaptarán en función de las necesidades operativas del almacén.

d. **Descanso de la jornada,** en referencia al descanso de la jornada se estará a lo dispuesto en el artículo 19.1. del presente Acuerdo.

SECCIÓN SINDICAL

PLATAFORMA EUROPA INDITEX



**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA - 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 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. 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 conllevará la colaboración de la Dirección de la Empresa junto con el Comité de Empresa en el establecimiento y puesta en marcha, debiendo informar al Comité de Empresa sobre su aplicación antes de votar los integrantes del 4º Turno.

Las reglas de aplicación serán:

- La creación de una sexta rotación
- 2 fines de semana libres no consecutivos en cada ciclo de 6 semanas
- Cuarto turno, jornada y descanso seguido en horario de 23:00 a 07:00 horas.



**SECCIÓN SINDICAL**

**PLATAFORMA EUROPA**

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA. ENTRADA EN VIGOR**

En relación a lo acordado en el presente documento, se pactan las siguientes entradas en vigor:

**I. En relación a cuestiones económicas:**

- Incremento salarial y recargos: se aplicará la actualización con efecto retroactivo desde el 1 de enero de 2021.
- Complemento de IT: en relación con la inclusión de los recargos de tarde y noche en el complemento de IT, se hará efectivo para las ITs que se produzcan a partir del mes de enero de 2022.
- Las pagas extraordinarias se verán minoradas a partir del día 31 del proceso de IT con independencia de la duración de la misma.

### 1.1. Atrasos

- El abono de los atrasos se hará efectivo en el mes de enero de 2022.
- Dentro de los atrasos, se aplicará con efectos retroactivos a 1 de enero de 2021 aquellas pagas afectadas con I.T. con más 30 días.
- Se solicita que los atrasos se entreguen en un documento de forma desglosada y se abonen antes del 31 de enero.

## II. En relación con las ayudas sociales:

- Los incrementos del importe económico de las ayudas sociales entrarán en vigor desde la fecha de la firma del Acuerdo.
- En cuanto al incremento del préstamo (al nuevo importe de 10.080€), entrará en vigor a partir de la firma del Acuerdo.

## III. En relación a la organización del tiempo de trabajo

- Calendario laboral: se aplicarán las mejoras negociadas de reducción de jornada, reducción de sábados, ajustes, permutas, etc. a partir del año 2022.
- Permisos retribuidos: se aplicará desde la firma del pacto.
- Cambios de turno: se podrán disfrutar desde la fecha de la firma del pacto.
- Horas de médico: desde la fecha de la firma del pacto.
- La nueva regulación de la reducción de jornada por edad se podrá solicitar a partir del calendario del año 2022.
- En relación con el descanso de jornada del turno que presta servicios de 10:00 a 18:00 horas, se aplicará a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo.
- Vacaciones: La eliminación del primer turno vacacional de junio, así como las nuevas vacaciones negociadas para el cuarto turno, el personal lo verá reflejado en su calendario antes del 15 de marzo de 2022.

## IV. Necesidad de trabajo en fines de semana

La empresa manifiesta la necesidad operativa de mantener la disponibilidad actual de fines de semana y concentrar las futuras negociaciones en cuestiones que nos permitan la viabilidad.

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'CCOO' and 'J. Villanueva']*

# ANEXOS

ANEXO I: TABLAS SALARIALES

ANEXO II: CLASIFICACION PROFESIONAL

ANEXO III: HORARIOS DE TRABAJO

ANEXO IV: PROTOCOLO PODOLOGÍA

ANEXO V: COMPROMISO DE EMPLEO Y VACANTES

ANEXO VI: PREACUERDO

Disposición final

*[Handwritten signature and initials in blue ink]*



*[Multiple handwritten signatures and initials in blue ink, including 'UGT', 'Felicio', and 'Jose Luis']*



SECCIÓN  
SINDICAL

PLATAFORMA  
EUROPA  
INDITEX

ANEXO I: TABLAS SALARIALES

DESGLOSE SALARIAL POR CONCEPTO G1

SALARIOS

	2021		2022		2023	
	MES	ANUAL	MES	ANUAL	MES	ANUAL
Salario Base	1.322,50 €	15.870,00 €	1.366,00 €	16.392,00 €	1.407,32 €	16.887,84 €
Paga Extra de Beneficio	77,50 €	930,00 €	80,00 €	960,00 €	82,50 €	990,00 €
Paga Extra de Verano	77,50 €	930,00 €	80,00 €	960,00 €	82,50 €	990,00 €
Paga Extra de Navidad	77,50 €	930,00 €	80,00 €	960,00 €	82,50 €	990,00 €
Plus de Calendario	62,00 €	744,00 €	63,00 €	756,00 €	64,00 €	768,00 €
Variable	147,00 €	1.764,00 €	147,00 €	1.764,00 €	147,00 €	1.764,00 €
Transporte	121,00 €	1.452,00 €	116,00 €	1.392,00 €	111,31 €	1.335,72 €
Vestuario	99,00 €	1.188,00 €	96,00 €	1.152,00 €	92,00 €	1.104,00 €
<b>TOTAL SALARIO FIJO</b>	<b>1.984,00 €</b>	<b>23.808,00 €</b>	<b>2.028,00 €</b>	<b>24.336,00 €</b>	<b>2.069,13 €</b>	<b>24.829,56 €</b>

PAGAS

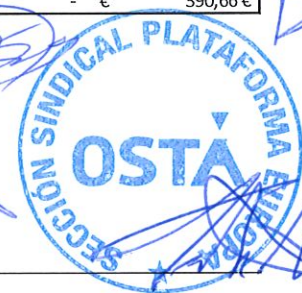
	2021		2022		2023	
	Años	Paga	Años	Paga	Años	Paga
Paga de Septiembre	- €	390,66 €	- €	390,66 €	- €	390,66 €

OTROS PLUSSES

	2021		2022		2023	
	MES	ANUAL	MES	ANUAL	MES	ANUAL
Plus de carga	119,50 €	1.434,00 €	123,50 €	1.482,00 €	130,00 €	1.560,00 €
Plus de descarga	119,50 €	1.434,00 €	123,50 €	1.482,00 €	130,00 €	1.560,00 €

RECARGOS y OTROS

	2021		2022		2023	
	MES	ANUAL	MES	ANUAL	MES	ANUAL
Hora extra	18,00 €		18,50 €		19,00 €	
Hora extra nocturna	21,70 €		22,25 €		22,80 €	
Hora extra festiva	26,25 €		26,90 €		27,50 €	
Hora extra festiva nocturna	33,35 €		33,70 €		34,00 €	
Recargo Hora Nocturna	3,27 €		3,36 €		3,48 €	
Recargo Hora tarde	0,46 €		0,50 €		0,54 €	
Recargo Hora Sabado	1,56 €		1,61 €		1,66 €	
Recargo Hora Domingo	5,90 €		6,20 €		6,40 €	
Hora unitaria Festivo	26,25 €		26,90 €		27,50 €	
Día Festivo	134,00 €		137,00 €		140,00 €	
Día Festivo No Laborable (8h)	353,30 €		362,10 €		370,78 €	
Día Festivo No Laborable (9h)	363,97 €		373,11 €		382,13 €	



DESGLOSE SALARIAL POR CONCEPTO

SALARIOS

	2021		2022		2023	
	MES	ANUAL	MES	ANUAL	MES	ANUAL
Salario Base	1.519,44 €	18.233,28 €	1.566,00 €	18.792,00 €	1.610,28 €	19.323,36 €
Paga Extra de Beneficio	126,62 €	1.519,44 €	130,50 €	1.566,00 €	134,19 €	1.610,28 €
Paga Extra de Verano	126,62 €	1.519,44 €	130,50 €	1.566,00 €	134,19 €	1.610,28 €
Paga Extra de Navidad	126,62 €	1.519,44 €	130,50 €	1.566,00 €	134,19 €	1.610,28 €
Plus de Calendario	62,00 €	744,00 €	63,00 €	756,00 €	64,00 €	768,00 €
Variable	147,00 €	1.764,00 €	147,00 €	1.764,00 €	147,00 €	1.764,00 €
Transporte	121,00 €	1.452,00 €	116,00 €	1.392,00 €	111,31 €	1.335,72 €
Vestuario	99,00 €	1.188,00 €	96,00 €	1.152,00 €	92,00 €	1.104,00 €
<b>TOTAL</b>	<b>2.328,30 €</b>	<b>27.939,60 €</b>	<b>2.379,50 €</b>	<b>28.554,00 €</b>	<b>2.427,16 €</b>	<b>29.125,92 €</b>

PAGAS

	2021		2022		2023	
	Años	Paga	Años	Paga	Años	Paga
Paga de Septiembre		390,66 €		390,66 €		390,66 €
Paga PE	1	175,00 €	1	200,00 €	1	200,00 €
	5	375,00 €	5	400,00 €	5	400,00 €
	10	575,00 €	10	600,00 €	10	600,00 €
	15	775,00 €	15	800,00 €	15	800,00 €
	20	975,00 €	20	1.000,00 €	20	1.000,00 €
	25	1.175,00 €	25	1.200,00 €	25	1.200,00 €

OTROS PLUSSES

	2021		2022		2023	
	MES	ANUAL	MES	ANUAL	MES	ANUAL
Plus de carga	119,50 €	1.434,00 €	123,50 €	1.482,00 €	130,00 €	1.560,00 €
Plus de descarga	119,50 €	1.434,00 €	123,50 €	1.482,00 €	130,00 €	1.560,00 €

RECARGOS y OTROS

	2021		2022		2023	
	MES	ANUAL	MES	ANUAL	MES	ANUAL
Hora extra	18,00 €		18,50 €		19,00 €	
Hora extra nocturna	21,70 €		22,25 €		22,80 €	
Hora extra festiva	26,25 €		26,90 €		27,50 €	
Hora extra festiva nocturna	33,35 €		33,70 €		34,00 €	
Recargo Hora Nocturna	3,95 €		4,05 €		4,20 €	
Recargo Hora tarde	0,55 €		0,60 €		0,65 €	
Recargo Hora Sabado	1,88 €		1,94 €		2,00 €	
Recargo Hora Domingo	5,90 €		6,20 €		6,40 €	
Hora unitaria Festivo	26,25 €		26,90 €		27,50 €	
Dia Festivo	134,00 €		137,00 €		140,00 €	
Dia Festivo No Laborable (8h)	372,19 €		381,88 €		391,44 €	
Dia Festivo No Laborable (9h)	385,21 €		395,36 €		405,37 €	





	2021		2022		2023	
	MES	ANUAL	MES	ANUAL	MES	ANUAL
Salario Base	1.519,44 €	18.233,28 €	1.566,00 €	18.792,00 €	1.610,28 €	19.323,36 €
Paga Extra de Beneficio	126,62 €	1.519,44 €	130,50 €	1.566,00 €	134,19 €	1.610,28 €
Paga Extra de Verano	126,62 €	1.519,44 €	130,50 €	1.566,00 €	134,19 €	1.610,28 €
Paga Extra de Navidad	126,62 €	1.519,44 €	130,50 €	1.566,00 €	134,19 €	1.610,28 €
Plus de Calendario	62,00 €	744,00 €	63,00 €	756,00 €	64,00 €	768,00 €
Variable	147,00 €	1.764,00 €	147,00 €	1.764,00 €	147,00 €	1.764,00 €
Transporte	121,00 €	1.452,00 €	116,00 €	1.392,00 €	111,31 €	1.335,72 €
Vestuario	99,00 €	1.188,00 €	96,00 €	1.152,00 €	92,00 €	1.104,00 €
<b>TOTAL</b>	<b>2.328,30 €</b>	<b>27.939,60 €</b>	<b>2.379,50 €</b>	<b>28.554,00 €</b>	<b>2.427,16 €</b>	<b>29.125,92 €</b>

PAGAS

	2021		2022		2023	
	Años	Paga	Años	Paga	Años	Paga
Paga de Septiembre	-	€ 390,66 €	-	€ 390,66 €	-	€ 390,66 €
Paga PE	1	175,00 €	1	200,00 €	1	200,00 €
	5	375,00 €	5	400,00 €	5	400,00 €
	10	575,00 €	10	600,00 €	10	600,00 €
	15	775,00 €	15	800,00 €	15	800,00 €
	20	975,00 €	20	1.000,00 €	20	1.000,00 €
	25	1.175,00 €	25	1.200,00 €	25	1.200,00 €

OTROS PLUSES

	2021		2022		2023	
	MES	ANUAL	MES	ANUAL	MES	ANUAL
Plus de Apoyo	230,00 €	2.760,00 €	230,00 €	2.760,00 €	230,00 €	2.760,00 €

RECARGOS y OTROS

	2021	2022	2023
Hora extra	18,00 €	18,50 €	19,00 €
Hora extra nocturna	21,70 €	22,25 €	22,80 €
Hora extra festiva	26,25 €	26,90 €	27,50 €
Hora extra festiva nocturna	33,35 €	33,70 €	34,00 €
Recargo Hora Nocturna	3,95 €	4,05 €	4,20 €
Recargo Hora tarde	0,55	0,60	0,65
Sabado (Día)	38,00 €	40,00 €	42,00 €
Domingo (Día)	134,00 €	137,00 €	140,00 €
Hora unitaria Festivo	26,25 €	26,90 €	27,50 €
Día festivo	134,00 €	137,00 €	140,00 €
Festivo No Laborable 8 h	372,19 €	381,88 €	391,44 €
Festivo No Laborable 9 h	385,21 €	395,36 €	405,37 €



Grupo V

AÑO 2021	Salario Base	Plus Disponibilidad	Prorrateo Beneficios	Paga Septiembre	Prima Vacacional	Plus transporte	Paga PE	Total mensual	Total anual
Técnico de Comercio Exterior	1.778,12 €	176,94 €	186,42 €	390,66 €	760,00 €	121,00 €	175,00 €	2.261,87 €	32.749,91 €
Diplomado	1.778,12 €	176,94 €	186,42 €	390,66 €	760,00 €	121,00 €	175,00 €	2.261,87 €	32.749,91 €
Comercial de Reparto / Calidad	1.745,57 €	175,50 €	184,26 €	390,66 €	760,00 €	121,00 €	175,00 €	2.226,32 €	32.252,16 €
AÑO 2022	Salario Base	Plus Disponibilidad	Prorrateo Beneficios	Paga Septiembre	Prima Vacacional	Plus transporte	Paga PE	Total mensual	Total anual
Técnico de Comercio Exterior	1.829,68 €	181,46 €	191,82 €	390,66 €	780,00 €	116,00 €	175,00 €	2.318,96 €	33.579,10 €
Diplomado	1.829,68 €	181,46 €	191,82 €	390,66 €	780,00 €	116,00 €	175,00 €	2.318,96 €	33.579,10 €
Comercial de Reparto / Calidad	1.796,19 €	180,59 €	189,60 €	390,66 €	780,00 €	116,00 €	175,00 €	2.282,38 €	33.066,92 €
AÑO 2023	Salario Base	Plus Disponibilidad	Prorrateo Beneficios	Paga Septiembre	Prima Vacacional	Plus transporte	Paga PE	Total mensual	Total anual
Técnico de Comercio Exterior	1.882,74 €	186,72 €	197,39 €	390,66 €	800,00 €	111,30 €	175,00 €	2.378,15 €	34.437,10 €
Diplomado	1.882,74 €	186,72 €	197,39 €	390,66 €	800,00 €	111,30 €	175,00 €	2.378,15 €	34.437,10 €
Comercial de Reparto / Calidad	1.848,28 €	185,82 €	195,10 €	390,66 €	800,00 €	111,30 €	175,00 €	2.340,50 €	33.910,07 €

Plus Nocturnidad	40 € / noche
Plus Festivo	200 € / festivo
Plus Sabado	72 € / sabado
Medio Sabado	38 € / sabado

AÑO 2021	Salario Base	Plus Disponibilidad	Prorrateo Beneficios	Paga Septiembre	Prima Vacacional	Plus transporte	Paga PE	Total mensual	Total anual
Encargado / Técnico Almacén	1.957,47 €	184,77 €	201,26 €	390,66 €	760,00 €	121,00 €	175,00 €	2.464,50 €	35.586,65 €
Automatista Operaciones	2.045,87 €	184,77 €	220,40 €	390,66 €	760,00 €	121,00 €	175,00 €	2.572,04 €	37.092,21 €

AÑO 2022	Salario Base	Plus Disponibilidad	Prorrateo Beneficios	Paga Septiembre	Prima Vacacional	Plus transporte	Paga PE	Total mensual	Total anual
Encargado / Técnico Almacén	2.009,04 €	193,08 €	210,31 €	390,66 €	780,00 €	116,00 €	175,00 €	2.528,44 €	36.511,77 €
Automatista Operaciones	2.097,43 €	193,08 €	230,32 €	390,66 €	780,00 €	116,00 €	175,00 €	2.636,84 €	38.029,38 €

AÑO 2023	Salario Base	Plus Disponibilidad	Prorrateo Beneficios	Paga Septiembre	Prima Vacacional	Plus transporte	Paga PE	Total mensual	Total anual
Encargado / Técnico Almacén	2.062,10 €	201,77 €	219,78 €	390,66 €	800,00 €	111,30 €	175,00 €	2.594,95 €	37.472,36 €
Automatista Operaciones	2.150,49 €	201,77 €	240,69 €	390,66 €	800,00 €	111,30 €	175,00 €	2.704,25 €	39.002,58 €

Plus Nocturnidad	40 € / noche
Plus Festivo	200 € / festivo
Plus Sabado	72 € / sabado
Medio Sabado	38 € / sabado



Grupo IV

AÑO 2021	Salario Base	Plus Disponibilidad	Prorrateo Beneficios	Paga Septiembre	Prima Vacacional	Plus transporte	Paga PE	Total mensual	Total anual
Encargado / Técnico Almacén	1.957,47 €	184,77 €	201,26 €	390,66 €	760,00 €	121,00 €	175,00 €	2.464,50 €	35.586,65 €
Automatista Operaciones	2.045,87 €	184,77 €	220,40 €	390,66 €	760,00 €	121,00 €	175,00 €	2.572,04 €	37.092,21 €

AÑO 2022	Salario Base	Plus Disponibilidad	Prorrateo Beneficios	Paga Septiembre	Prima Vacacional	Plus transporte	Paga PE	Total mensual	Total anual
Encargado / Técnico Almacén	2.009,04 €	193,08 €	210,31 €	390,66 €	780,00 €	116,00 €	175,00 €	2.528,44 €	36.511,77 €
Automatista Operaciones	2.097,43 €	193,08 €	230,32 €	390,66 €	780,00 €	116,00 €	175,00 €	2.636,84 €	38.029,38 €

AÑO 2023	Salario Base	Plus Disponibilidad	Prorrateo Beneficios	Paga Septiembre	Prima Vacacional	Plus transporte	Paga PE	Total mensual	Total anual
Encargado / Técnico Almacén	2.062,10 €	201,77 €	219,78 €	390,66 €	800,00 €	111,30 €	175,00 €	2.594,95 €	37.472,36 €
Automatista Operaciones	2.150,49 €	201,77 €	240,69 €	390,66 €	800,00 €	111,30 €	175,00 €	2.704,25 €	39.002,58 €



*Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'J. Garcia', 'G.T.', and 'U.G.T.'.*

*Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'J. Garcia', 'G.T.', 'U.G.T.', and 'Felicio'.*

CCOO  
de la pte  
CCOO



**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 los trabajadores y trabajadoras.

Los trabajadores y 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 el trabajador o 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 los empleados y empleadas 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 los empleados 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 del trabajador o 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



SECCIÓN  
SINDICAL

PLATAFORMA  
EUROPA  
INDITEX

#### 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

CCOO  
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.



CCOO

UGT

UGT

UGT

UGT

Felico

Felico

UGT

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: Administrativo/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 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 el 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 el trabajador propuesto 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 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 de "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.

**Puesto de trabajo.**

**1. Apoyo.** 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.

**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



SECCION  
SINDICAL

PLATAFORMA  
EUROPA  
CCT  
INDITEX

Felico  
Felico

José Peláez  
OST

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,



*Felicio*  
*Felicio*

*José Peláez*  
UGT



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.

Si por razones operativas resulta necesario que la plantilla adscrita al Grupo Profesional I sea superior a un 25% de la plantilla media anual del centro de distribución, se informará a las Secciones Sindicales firmantes del acuerdo.

Una vez transcurridos 8 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.



**SECCIÓN SINDICAL**

**PLATAFORMA EUROPA INDITEX**

- 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 tablones 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



SECCIÓN  
SINDICAL

PLATAFORMA  
EUROPA  
INDITEX

**Procedimiento de Promoción de Grupo Profesional I a Grupo Profesional II**

- Criterio de antigüedad: 8 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: HORARIOS DE TRABAJO**

Si surgiese alguna discrepancia entre lo regulado en el articulado del presente Acuerdo y lo recogido en este Anexo III, prevalecerá lo regulado en el cuerpo del presente Acuerdo sobre lo que se indica a continuación.

**A) TURNOS ESTRUCTURALES**

**1. TURNO DE LA MAÑANA CON HORARIO DE 07:00 HORAS A 15:00 HORAS**

**SABADOS:**

- Trabajarán 11 sábados al año (12 en el año 2022 y 11 en el año 2023)
- 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.
- Podrán disfrutar en sábado, de dos días, de los cuatro de asuntos propios.

**DESCANSO DE LA JORNADA DE TRABAJO DIARIA:**

- En jornadas contratadas de 6 horas y por ajuste de calendarios, el descanso será de 15 minutos retribuidos. Dicho descanso será efectivo entre la 3ª y la 4ª hora ambas incluidas.
- Para el personal que su jornada contratada se de 6 horas acumulando, puede optar al descanso de 15 minutos retribuidos por la empresa de forma voluntaria. Dicha comunicación deberá solicitarse cuando haga la propuesta de calendario a la empresa.
- En jornadas superiores a 6 horas e iguales o inferiores a 9 horas, incluidas las jornadas irregulares de 9 horas El descanso será de 30 minutos retribuidos. Dicho descanso será efectivo entre la 4ª y la 5ª hora, ambas incluidas.

**DESCANSO SEMANAL:**

- El personal del turno de mañana con horario de 07:00 horas a 15:00 horas, prestadas de lunes a sábado, tendrá un día de libranza además del domingo.

**AJUSTES EN VIERNES/LUNES:**

- Se realizarán tres ajustes en viernes/lunes, de tal forma que los días de trabajo serán consecutivos, y unidos al fin de semana, siempre que ese fin de semana no se trabaje



SECCIÓN  
SINDICAL

PLATAFORMA  
EUROPA  
INDITEX



industria

plataforma europea inditex

**2. TURNO DE LA MAÑANA CON HORARIO DE 07:00 HORAS A 15:00 HORAS**

**CARGA/DESCARGA**

**SABADOS:**

- Trabajarán 16 sábados al año (17 en el año 2022 y 16 en el año 2023)
- El personal adscrito a este horario librará dos sábados al mes de promedio, 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.
- Podrán disfrutar en sábado, de tres días, de los cuatro de asuntos propios.

**DESCANSO DE LA JORNADA DE TRABAJO DIARIA:**

- En jornadas contratadas de 6 horas y por ajuste de calendarios, el descanso será de 30 minutos retribuidos. Dicho descanso será efectivo entre la 3ª y la 4ª hora ambas incluidas.
- En jornadas superiores a 6 horas e iguales o inferiores a 9 horas. El descanso será de 45 minutos retribuidos. Dicho descanso será efectivo entre la 4ª y la 5ª hora, ambas incluidas.

**DESCANSO SEMANAL:**

El personal del turno de mañana de Carga/Descarga con horario de 07:00 horas a 15:00 horas, prestadas de lunes a sábado, tendrá un día de libranza además del domingo.

**AJUSTES EN VIERNES/LUNES:**

Se realizarán cinco ajustes en viernes/lunes, de tal forma que los días de trabajo serán consecutivos, y unidos al fin de semana, siempre que ese fin de semana no se trabaje.

**3. TURNO DE LA MAÑANA CON HORARIO DE 10:00 HORAS A 18:00 HORAS**

**SABADOS:**

- Trabajarán 26 sábados al año (28 en el año 2022 y 26 en el año 2023)
- 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 anuales pactados para este turno, trabajando como máximo 3 sábados seguidos siempre y cuando no haya ninguna limitación por vacaciones, cambio de turno, festivos, etc....
- Podrán disfrutar en sábado de los cuatro días de asuntos propios.



SECCIÓN SINDICAL

PLATAFORMA EUROPA INDITEX

**DESCANSO DE LA JORNADA DE TRABAJO DIARIA:**

- o En jornadas contratadas de 6 horas y por ajuste de calendarios, el descanso será de 15 minutos retribuidos. Dicho descanso será efectivo entre la 3ª y la 4ª hora ambas incluidas.
- o En jornadas superiores a 6 horas e iguales o inferiores o igual a 9 horas. El descanso será de 30 minutos retribuidos. Dicho descanso será efectivo entre la 4ª y la 5ª hora, ambas incluidas.
- o **Descanso de 45 minutos.** El personal que trabaje 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 sección que pueden solicitar el cambio será de cuatro. Deberán solicitarlo en el mes de noviembre a RRHH
- o **Las secciones de descargas y exportación-planchas** dispondrán de 30 minutos de descanso en jornadas de 6 horas, y 45 minutos en las jornadas que las excedan en jornadas irregulares

**DESCANSO SEMANAL:**

El personal del turno de mañana con horario de 10:00 horas a 18:00 horas, prestadas de lunes a sábado, tendrá un día de libranza además del domingo.

**AJUSTES EN VIERNES/LUNES:**

Se realizarán tres ajustes en viernes/lunes, de tal forma que los días de trabajo serán consecutivos, y unidos al fin de semana, siempre que ese fin de semana no se trabaje

**4. TURNO DE TARDE CON HORARIO DE 15:00 HORAS A 23:00 HORAS**

**DESCANSO DE LA JORNADA DE TRABAJO DIARIA:**

- En jornadas contratadas de 6 horas y por ajuste de calendarios, el descanso será de 15 minutos retribuidos. Dicho descanso será efectivo entre la 3ª y la 4ª hora ambas incluidas.
- o 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.
- o **Las secciones de descargas y exportación-planchas** dispondrán de 30 minutos de descanso en jornadas de 6 horas, y 45 minutos en las jornadas que las excedan.

**DESCANSO SEMANAL:**

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.

SECCIÓN SINDICAL

PLATAFORMA EUROPA INDITEX



*CCOO*  
*CCOO*  
*CCOO*  
*CCOO*  
*CCOO*

**AJUSTES EN VIERNES/LUNES:**

Se realizarán siete ajustes en viernes/lunes, de tal forma que los días de trabajo serán consecutivos, y unidos al fin de semana.

**5. TURNO DE TARDE CON HORARIO DE 16:00 HORAS A 01:00 HORAS**

**DESCANSO DE LA JORNADA DE TRABAJO DIARIA:**

- En jornadas contratadas de 6 horas y por ajuste de calendarios, el descanso será de 15 minutos retribuidos. Dicho descanso será efectivo entre la 3ª y la 4ª hora ambas incluidas.
- 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 5ª y la 6ª hora, ambas incluidas.
- Las secciones de descargas y exportación-planchas dispondrán de 30 minutos de descanso en jornadas de 6 horas, y 45 minutos en las jornadas que las excedan.

**DESCANSO SEMANAL:**

- El personal del turno de tarde con horario 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 día de descanso se modificará anualmente y por equipos de forma rotatoria.

**AJUSTES EN VIERNES/LUNES:**

Se realizarán dos ajustes en viernes/lunes, de tal forma que los días de trabajo serán consecutivos, y unidos al fin de semana.

**6. TURNO DE NOCHE CON HORARIO DE 18:00 HORAS A 03:00 HORAS**

**DESCANSO DE LA JORNADA DE TRABAJO DIARIA:**

- En jornadas contratadas de 6 horas y por ajuste de calendarios el descanso será de 15 minutos retribuidos. Dicho descanso será efectivo entre la 3ª y la 4ª, ambas incluidas. En el caso de jornadas irregulares de 6 horas el descanso de la jornada será de 30 minutos retribuidos.
- En jornadas superiores a 6 horas. El descanso será de 45 minutos retribuidos. El descanso será entre la 5ª y la 6ª, ambas incluidas.
- Las secciones de descargas y exportación-planchas dispondrán de 30 minutos de descanso en jornadas de 6 horas, y 45 minutos en las jornadas que las excedan.

*CCOO*  
**SECCIÓN SINDICAL**  
**PLATAFORMA EUROPA**  
**INDITEX**



*UGT*  
*UGT*  
*UGT*

*UGT*  
*UGT*  
*UGT*



*UGT*  
*UGT*  
*Felico*  
*Felico*

*UGT*

*CCOO*  
*CCOO*  
*CCOO*  
*CCOO*

**DESCANSO SEMANAL:**

- El personal del turno 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 horas del lunes.
- El día de descanso se modificará anualmente y por equipos de forma rotatoria.
- 

**AJUSTES EN VIERNES/LUNES:**

Se realizarán dos ajustes en viernes/lunes, de tal forma que los días de trabajo serán consecutivos, y unidos al fin de semana.

**7. TURNO DE NOCHE CON HORARIO DE 23:00 HORAS A 07:00 HORAS**

**DESCANSO DE LA JORNADA DE TRABAJO DIARIA:**

- En jornadas contratadas de 6 horas y por ajuste de calendarios el descanso será de 15 minutos retribuidos. Dicho descanso será efectivo entre la 3ª y la 4ª, ambas incluidas. En el caso de jornadas irregulares de 6 horas el descanso de la jornada será de 30 minutos retribuidos.
- 
- En jornadas superiores a 6 horas. El descanso será de 45 minutos retribuidos. El descanso será entre la 4ª y la 5ª hora, ambas incluidas.
- Las secciones de descargas y exportación-planchas dispondrán de 30 minutos de descanso en jornadas de 6 horas, y 45 minutos en las jornadas que las excedan.

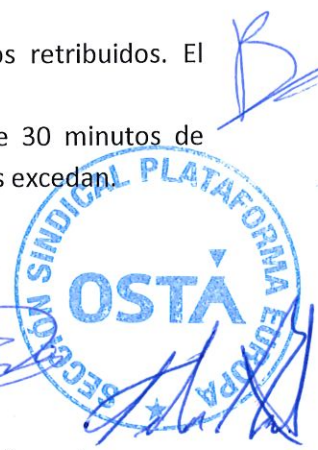
**DESCANSO SEMANAL:**

El personal tendrá derecho a que su descanso coincida con cuatro fines de semana completos (periodo comprendido desde las 00:00 horas del sábado a las 24:00 horas del domingo) cada ocho semanas, con la siguiente rotación: 4 semanas de lunes a viernes de 23h a 07h, y 4 semanas con entrada en domingo a las 00h y salida a las 07h, siendo el resto de la semana de 23h a 07h hasta la noche del jueves.

**AJUSTES EN VIERNES/LUNES:**

Se realizarán cinco ajustes de jornada en lunes/viernes o adheridos al descanso semanal, de tal forma que los días de trabajo serán consecutivos.

Los ajustes en este turno de 23:00 horas a 07:00 horas se realizan unidos al fin de semana, festivos o vacaciones y siempre que la operativa lo permita, eliminarán fines cortos.



*Felico*  
*Felico*  
*UGT*  
*UGT*  
*UGT*  
*UGT*  
*UGT*  
*UGT*



8. TURNO DE NOCHE CON HORARIO DE 23:00 HORAS A 07:00 HORAS (EXPORTACIÓN-  
PLANCHAS)



DESCANSO DE LA JORNADA DE TRABAJO DIARIA:

- o En jornadas contratadas de 6 horas y por ajuste de calendarios el descanso será de 15 minutos retribuidos. Dicho descanso será efectivo entre la 3ª y la 4ª, ambas incluidas. En el caso de jornadas irregulares de 6 horas el descanso de la jornada será de 30 minutos retribuidos.
- o En jornadas superiores a 6 horas. El descanso será de 45 minutos retribuidos. El descanso será entre la 4ª y la 5ª hora, en el horario de 23:00 a 07:00 y entre la 5ª y 6ª hora en el horario de 18:00 a 03:00.

DESCANSO SEMANAL:

El personal adscrito a este turno librará todos los fines de semana, desde las 7:00 horas del sábado, hasta su reincorporación el lunes a las 23:00 horas.

AJUSTES EN VIERNES/LUNES:

Se realizarán cinco ajustes de jornada en lunes/viernes, de tal forma que los días de trabajo serán consecutivos, y unidos al fin de semana.

SECCIÓN SINDICAL

PLATAFORMA EUROPA INDITEX



B) CUARTO TURNO

1. CUARTO TURNO DIURNO

La prestación de servicios será de lunes a domingo con una jornada diaria de ocho o nueve horas, según la planificación recogida en el calendario.

ROTACION 3/2:

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, garantizando 24 horas de descanso en los cambios de rotación.

JORNADAS DE SABADOS Y DOMINGOS CONSECUTIVOS (FIN DE SEMANA):

- o Trabajarán 29 fines de semana al año (30 en el año 2022 y 29 en el año 2023), trabajando como máximo 4 fines de semana seguidos.



El horario de trabajo en sábado será de 07:00 horas a 15:00 o 10:00 a 18:00 horas de mañana, y de tarde será de 15:00 horas a 23:00 horas o de 18:00 a 02:00 horas

- o El horario de trabajo en domingo será de 08:00 horas a 16:00 o de 10 a 18 horas de mañana, y de tarde será de 16:00 horas a 00:00 horas y de 18:00 a 02:00 horas
- o Los horarios de los calendarios de los sábados y domingo se adaptarán en función de las necesidades operativas del almacén.

**DESCANSO DE LA JORNADA DE TRABAJO DIARIA:**

**i) En el horario de 10:00 a 18:00 horas:**

- a) En jornadas contratadas de 6 horas y por ajuste de calendarios, 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) **Descanso de 45 minutos.** El personal que trabaje en horario de 10 a 18 horas podrá solicitar de manera voluntaria tener un descanso de 45 minutos, siendo retribuido 30 minutos y 15 minutos a cargo del trabajador. Si un mínimo de cuatro personas del mismo equipo lo solicitan no será necesario el cambio de sección.  
- Deberán solicitarlo en el mes de noviembre a RRHH

**ii) En el horario de 18:00 a 03:00 horas:**

- a. En jornadas contratadas de 6 horas y por ajuste de calendarios, el descanso será de 15 minutos retribuidos. Dicho descanso será efectivo entre la 3ª y la 4ª, ambas incluidas.
- b. En jornadas superiores a 6 horas. El descanso será de 45 minutos retribuidos. El descanso será entre la 5ª y la 6ª, ambas incluidas.

**iii) Para las secciones con plus (Descargas/Planchas) con independencia del horario**

- a. En jornadas contratadas de 6 horas y por ajuste de calendarios, el descanso será de 15 minutos retribuidos. Dicho descanso será efectivo entre la 4ª y la 5ª, ambas incluidas
- b. En jornadas superiores a 6 horas. El descanso será de 45 minutos retribuidos. El descanso será entre la 5ª y la 6ª, ambas incluidas

**DESCANSO SEMANAL:**



El descanso semanal será continuado de 48 horas siempre que la operativa lo permita.

- o Se tendrá derecho a que su descanso coincida con un fin de semana completo (periodo comprendido desde las 18:00 horas del viernes a las 18:00 horas del lunes) cada cinco semanas.

**AJUSTES UNIDOS AL DESCANSO SEMANAL:**

Se realizarán dos ajustes de tal forma que los días de trabajo serán consecutivos, y unidos al descanso semanal.

**OTROS AJUSTES:**

En el caso de que fuese necesario realizar ajustes de la jornada anual en el calendario, estos se harán en sábados y domingos previos a las vacaciones del personal.

Siempre que sea posible, se ajustara el viernes con Turnos de 18:00 a 03:00 y que luego vuelve a entrar el sábado a las 15:00 horas.

Se tendrá, como mínimo, una semana de cuatro días cada cinco semanas.

**2. CUARTO TURNO NOCTURNO**

La prestación de servicios será de lunes a domingo con una jornada diaria de ocho o nueve horas, según la planificación recogida en el calendario.

**ROTACION 3/2:**

El personal asignado a este turno rotará alternando el horario de 23:00 horas a 07:00 horas tres semanas, y el horario de 18:00 horas a 03:00 horas dos semanas, garantizando 24 horas de descanso en los cambios de rotación.

**JORNADAS DE SABADOS Y DOMINGOS CONSECUTIVOS (FIN DE SEMANA):**

- o Trabajarán 29 fines de semana al año (30 en el año 2022 y 29 en el año 2023), trabajando como máximo 4 fines de semana seguidos.
- o El horario de trabajo en sábado será tarde de 15:00 horas a 23:00 horas y de 18 a 02 horas
- o Cuando se calende el sábado por la noche, el horario será de 23:00 horas y salida el domingo a las 07:00 horas.
- o El horario de trabajo en domingo será y tarde de 16:00 horas a 00:00 horas y de 18 a 02 horas
- o Cuando la entrada es el domingo noche, el horario es de 00:00 a las 07:00 del lunes.
- o Los horarios de los calendarios de lo sábado y domingos se adaptarán en función de las necesidades operativos del almacén.
- o En el caso de que fuese necesario realizar ajustes de la jornada anual en el calendario, estos se harán en sábados y domingos previos a las vacaciones del personal

*Jan Platero*  
UGT

### DESCANSO DE LA JORNADA DE TRABAJO DIARIA:

- En jornadas contratadas de 6 horas y por ajuste de calendarios, el descanso será de 30 minutos retribuidos. Dicho descanso será efectivo entre la 3ª y la 4ª, ambas incluidas.
- En jornadas superiores a 6 horas. El descanso será de 45 minutos retribuidos. El descanso será entre la 5ª y la 6ª, ambas incluidas.

### DESCANSO SEMANAL:

- El descanso semanal de 48 horas será continuado.
- Se tendrá derecho a que su descanso coincida con un fin de semana completo (periodo comprendido desde las 07:00 horas del sábado a las 23:00 horas del lunes) cada cinco semanas.

### AJUSTES UNIDOS AL DESCANSO SEMANAL:

- Se realizarán dos ajustes de tal forma que los días de trabajo serán consecutivos, y unidos al descanso semanal.

### OTROS AJUSTES:

En el caso de que fuese necesario realizar ajustes de la jornada anual en el calendario, estos se harán en sábados y domingos previos a las vacaciones del personal.

En este turno, tanto la jornada de trabajo como el descanso semanal, será continuo.

Se tendrá, como mínimo, una semana de cuatro días cada cinco semanas.

**HORARIOS SÁBADOS/DOMINGOS EN CUARTO TURNO DIURNO Y NOCTURNO.** 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 podrá trabajar de 7:00 horas a 15:00 horas o de 10:00 horas a 18:00 horas y los domingos mañana se podrá trabajar de 08:00 a 16:00 horas o de 10:00 a 18:00.

Los sábados tarde se trabajará de 15:00 horas a 23:00 horas o bien de 18:00 horas a 02:00 horas, en el caso de apertura del almacén el sábado noche. Los domingos tarde se trabajará de 16:00 horas a 00:00 horas o bien de 18:00 horas a 02:00 horas.

Los horarios de los calendarios de los sábados y domingos se adaptarán en función de las necesidades operativas del almacén



**C) 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: a 07:00), 20 fines de semana



**ANEXO IV: PROTOCOLO PODOLOGIA**

El Servicio Médico remitirá a un Podólogo externo, a quien el catálogo de zapatos ofrecidos por la empresa no solvente su problema. Dicho profesional analizara las necesidades y patologías del trabajador/a.

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. 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 2-º visita al SM.

**2º 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

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.

**ANEXO V: 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 realizar 100 contratos indefinidos durante la vigencia del presente acuerdo, de los cuales 10 se harán en el mes de diciembre de 2021, 50 antes del 31 de mayo del año 2022 y los últimos 40 antes del año 2023.:

**II.- VACANTES**

Ambas partes acuerdan eliminar las "Vacaciones fantasmas" y para ello proponen:

- ✓ La creación de nuevos equipos generando vacantes, en concreto, se generarán 69 nuevas vacantes en los siguientes turnos:

- Turno de 7:00 a 15:00 → 5 vacantes
- Turno de 10:00 a 18:00 → 10 vacantes
- Turno de 18:00 a 03:00 → 5 vacantes
- Turno de 10:00 a 18:00 de la sección de carga y descarga → 6 vacantes
- Turno de 15:00 a 23:00 de la sección de carga y descarga → 3 vacantes
- Turno de 15:00 a 23:00 de las secciones sin plus → 10 vacantes
- Turno de 23:00 a 07:00 horas de las secciones sin plus → 20 vacantes
- Turno de 23:00 a 07:00 de las secciones de carga y descarga → 10 vacantes

*[Handwritten signatures and initials: CCOO, JCCO, Felice, etc.]*

v/22		v/22	
EXPORT CARGA M3	EXPORT CARGA M3	PRIMER TURNO	PRIMER TURNO
EXPORT CARGA N4	DESCARGA PRC M3		
DESCARGA PRC N3	EXPORT CARGA N5		
	DESCARGA PAQ N3		
	DESCARGA PRC N5		
EXPORT CARGA M4	DESCARGA PAQ M3	SEGUNDO TURNO	SEGUNDO TURNO
DESCARGA PAQ M3	DESCARGAS PAQ T3		
DESCARGA PRC M3	DESCARGA PRC N3		
PAQUETERIA N5			
DESCARGA PAQ N3			
DESCARGA PRC N4			
EXPORT CARGA M5	EXPORT CARGA M4	TERCER TURNO	TERCER TURNO
DESCARGA PAQ M4	DESCARGA PRC M4		
DESCARGAS PAQ T3	EXPORTACION N5		
DESCARGA PRC N5	EXPORT CARGA N4		
	DESCARGA PAQ N4		
DESCARGA PRC M4	EXPORT CARGA M5	CUARTO TURNO	CUARTO TURNO
DESCARGAS PAQ T4	DESCARGA PAQ M4		
EXPORT CARGA N5	PAQUETERIA N5		
DESCARGA PAQ N4	DESCARGA PRC N4		
CONFECCIÓN N5	DESCARGAS PAQ T4	QUINTO TURNO	QUINTO TURNO
EXPORTACION N5	CONFECCIÓN N5		
DESCARGA PAQ N5	DESCARGA PAQ N5		

*[Handwritten signatures and initials: JCCO, Felice, etc.]*

**OSTA**  
 SECCION SINDICAL PLATAFORMA EUROPA

104



**ANEXO V: PREACUERDO**

**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\$% y 2% respectivamente).

Reducción de horas 64 horas: 32 horas (2022) +32 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)-1.8%

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

• Transformación salarial

Transformación de 300C 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'E/hor

a

Plus de carga:130C

mensual Festivo

laborable:140/día

Paga Plataforma Europa:

Incremento de 25€ en cada tramo desde el año 2022.

v' 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.

MES 1										MES 2																																								
3	4									10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1										7	8	9	10	11	12	13	14	15



SECCION SINDICAL

PLATAFORMA EUROPA  
 INDITEX

*(Handwritten signatures and initials in blue ink are scattered throughout the page, including 'CCOO', 'Festivo', 'Domingo', 'Plus de carga', 'UGT', and 'OSTA').*

• **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.



UGT  
 H. Ullas

3



C.G.T.  
 FENCO  
 CCOO

UGT  
 UGT.

UGT  
 UGT

UGT

U.G.T.

CCOO  
Julia CCOO  
CCOO  
CCOO

[Handwritten signature]

• 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.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature] UGT

[Handwritten signature] UGT

[Handwritten signature] U.G.T.

[Handwritten signature] UGT

[Handwritten signature] CCOO

[Handwritten signature] Felice

[Handwritten signature] Felice

[Handwritten signature]



SECCIÓN SINDICAL

PLATAFORMA EUROPA  
INDITEX



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature] UGT

- 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: 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
- 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:
  - o 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)
  - o 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.





SECCIÓN SINDICAL

PLATAFORMA EUROPA INDITEX

6. Todos los turnos (menos 1g:00 a 03:00 + 16:00 a 01:00 y 4T, ya que tiene 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 ajustará 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 tendrán 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 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 horijada de 6

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 recalendando las horas durante el año.



*[Handwritten signature]*

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.

*[Handwritten signature]*  
UGT

*[Handwritten signature]*  
UGT

*[Handwritten signature]*  
OTIA

*[Handwritten signature]*  
U.G.T.

*[Handwritten signature]*  
UGT.

*[Large handwritten signature]*



*[Handwritten signature]*  
CCOO



*[Handwritten signature]*  
CCOO

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
CCOO

*[Handwritten signature]*  
CCOO



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
CCOO

*[Handwritten signature]*  
UGT

*[Handwritten signature]* C.G.T.  
*[Handwritten signature]* FETICO  
*[Handwritten signature]* CCOO  
*[Handwritten signature]* UGT

*[Handwritten signature]* Fetic'o  
*[Handwritten signature]* Fetic'o



CCOO  
CCOO  
CCOO  
CCOO  
CCOO  
CCOO

UGT

UGT

UGT

UGT

- Reducción de jornada se podrá solicitar a cualquier edad o antes de la edad de jubilación:

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  
OSTA  
SECCION SINDICAL PLATAFORMA EUROPA  
OSTA

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

C.G.T. FELICIO CCOO

Felicio Felicio



• Reducción voluntaria a los diez años de antigüedad:

Se incrementa el porcentaje de concesión al 3% de la plantilla indefinida, si se supera el cupo establecido, se dará prioridad a la persona que no haya disfrutado de ella con anterioridad.

• Vacaciones del cuarto turno:

- ✓ Comienzo de vacaciones del cuarto turno el tercer lunes de mayo.
- ✓ Cambiar las vacaciones por semanas individuales los compañeros del cuarto turno, con los turnos estructurales, siempre que trabajen los fines de semana acordados para su turno, por lo que en esta opción se podrá calendar los fines de semana previos u anteriores a las vacaciones, rompiendo la rotación de su turno.

MAYO																															JUNIO																															JULIO																															AGOSTO																														
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31

• 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.



SECCION SINDICAL



PLATAFORMA EUROPA INDITEX

JULIO												AGOSTO												SEPTIEMBRE																							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12												
100%												50%												30%												20%											
P2																																															

*[Signature]*  
dGT

*[Signature]*  
UGT

*[Signature]*  
CCOO

*[Signature]*

*[Signature]*  
UGT



*[Signature]*  
CCOO

*[Signature]*  
CCOO

*[Signature]*  
CCOO

*[Signature]*  
CCOO

*[Signature]*  
Fetico

*[Signature]*  
Fehico



*[Large signature]*

*[Signature]*  
UGT

• Horas de médico:

Ampliación de 24 horas a 28 horas (a 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 <b>por</b> trabajador	2g hora s
Si tienes <b>1 o 2 hijos</b>	36 hora s
Familia <b>numerosa</b>	44

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 medico de cabecera y dentista privado.

Las *!n*oras de médico podrá ser utilizadas para acompañamiento de familiares de primer grado a médicos especialistas.

Las horas de médico podrn *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:



• Licencia no retribuida or aspropios ios 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

- o La fórmula de cálculo se realizará por colectivo indefinido estructural, indefinido de cuarto turno y temporal, así como por horario.

o 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

03 y 23. o Indefinidos cuarto turno

- Horario de entrada 10 de la mañana
- Horario de entrada 18 de la tarde
- Horario de entrada 23 de la

noche o 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.

Se u idad salud

- Sel vicio de podología:

Será remitido a un podólogo externo por el servicio médico, cuando el catálogo de zapatos ofrecidos por la empresa no



SECCION SINDICAL

PLATAFORMA EUROPA  
 INDITEX

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

**ACTA Nº1 DE ESCRUTINIO PREACUERDO PARA LOS AÑOS 2021 A 2023**

En Zaragoza a 14 de diciembre de 2021,

Cerradas las mesas de votación a las 00:30, se ha procedido con el recuento de votos, comenzando con el voto por correo electrónico.

Para ello, se ha seguido el protocolo establecido y adjuntado a este documento dando como resultado lo siguiente:

Eventuales+Indefinidos	
SI	44
NO	10
BLANCO	1
TOTAL	55

OPCIONES	
A	12
B	17
C	20
TOTAL	48



Personal que ha votado de forma telemática:

- i) **Eventuales (7 Personas):** 375830, 48745, 374333, 399692, 277235, 356669, 331122.
- ii) **Indefinidos (48 Personas):** 1244497, 76464, 240927, 203868, 90876, 284998, 120764, 92424, 254205, 296889, 307647, 244805, 261956, 241479, 306662, 330765, 267925, 253683, 165565, 275233, 286737, 324414, 267310, 295067, 291743, 285100, 267871, 286788, 84023, 55774, 134323, 308063, 78986, 399692, 291651, 286107, 55476, 222406, 210524, 179915, 203627, 108401, 116661, 81810, 113358, 334753, 284977, 286675.



Una vez verificados los datos, y siguiendo el protocolo establecido, se ha procedido a la destrucción de los correos electrónicos.

Posteriormente, se ha realizado el recuento total de las mesas de votación:

	EVENTUALES	MESA A-L	MESA M-Z	CORREO	TOTAL	%
SI	281	486	411	44	1222	73,66%
NO	26	188	154	10	378	22,78%
BLANCO	11	8	11	1	31	1,87%
NULO	3	18	7	0	28	1,69%
TOTAL	321	700	583	55	1659	100%

El escrutinio de las opciones ha dado como total 1307 votaciones:

- 1) OPCIÓN A: 512 Votos (39,17%)
- 2) OPCIÓN B: 369 Votos (28,23%)
- 3) OPCIÓN C: 426 Votos (32,59%)

En cumplimiento del acuerdo del Comité Extraordinario celebrado el pasado día 9 de diciembre de 2021, dado que ninguna de las opciones ha alcanzado el 51%, se celebrará una nueva vuelta entre las 2 opciones más votadas.

Por lo tanto, será la Opción A (16h/10,3% subida salarial) la que se enfrente a la Opción C (64h/6,7% subida salarial).

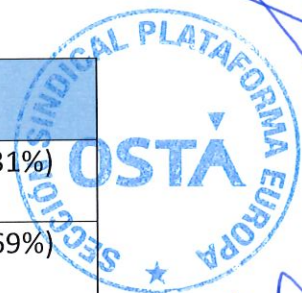


En Zaragoza a 17 de diciembre de 2021,

Cerradas las mesas de votación a las 16:30, se ha procedido con el recuento de votos, comenzando con el voto por correo electrónico.

Para ello, se ha seguido el protocolo establecido, y adjuntado a este documento, dando como resultado:

OPCIONES	
A	29 (45,31%)
C	35 (54,69%)
NULOS	0
TOTAL	64 (100%)



**Personal que ha votado de forma telemática (64 Personas):** 356677, 166394, 61380, 132715, 222406, 291743, 306685, 357287, 243999, 307769, 289001, 76461, 295058, 146217, 267871, 284998, 84023, 284977, 106412, 397658, 286788, 267434, 295067, 254205, 253408, 132013, 306718, 241956, 308077, 193321, 391329, 267133, 329291, 117635, 307711, 267925, 81810, 306614, 324414, 253912, 308065, 299234, 291351, 253988, 84236, 127555, 201116, 241494, 241949, 308175, 285100, 254608, 92424, 306662, 334547, 244793, 135243, 286737, 275523, 240746, 116661, 55476, 78986 y 107124.

Una vez verificados los datos, y siguiendo el protocolo establecido, se ha procedido a la destrucción de los correos electrónicos.

*[Handwritten signature]*  
UGT

*[Handwritten signature]*  
UGT

*[Handwritten signature]*  
UGT

*[Handwritten signature]*  
UGT



SECCIÓN SINDICAL

PLATAFORMA EUROPA  
INDITEX

*[Handwritten signature]*  
UGT



Posteriormente, se ha realizado el recuento presencial, incorporando el voto electrónico, obteniéndose los siguientes resultados:

	OPCIÓN A	OPCIÓN C	NULOS	TOTAL	%
VOTOS	641 (49,16%)	660 (50,61%)	3 (0,23%)	1304	100%

Por lo tanto, será la **Opción C (64h/6,7%subida salarial)**, la que ha obtenido la victoria en esta consulta.



SECCIÓN  
SINDICAL



PLATAFORMA  
EUROPA  
INDITEX

**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 25 de enero de 2022.



PARTE EMPRESARIAL



C.G.T




PARTE SOCIAL CGT, UGT, CCOO, OSTA, Feticio



CCOO



UGT



UGT



U.G.T.



UGT



R.M.



CCOO



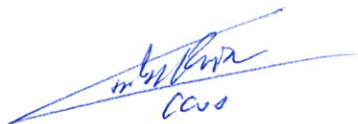
CCOO



CCOO



Feticio



CCOO



SECCIÓN SINDICAL



PLATAFORMA EUROPA INDITEX

