

**ACUERDO DE CONDICIONES DE TRABAJO
DE BERSHKA LOGÍSTICA S.A 2021-2023**

Reunidos en Palafoxs (Barcelona) el día 12 de Noviembre de 2021, los componentes de la mesa negociadora, de una parte la representación de la empresa Bershka Logística S.A. y de la otra el Comité de Empresa representados por los sindicatos CC.OO y UGT.

Por la parte empresarial:

- Cristina Rey Ros (Responsable de RRHH de Bershka Logística)
- María Ángeles García Escudero (Responsable de Almacén Bershka Logística)
- Virginia Barrionuevo Pérez (Responsable de RRHH Cadenas Logísticas Inditex)
- Alba María Costoya Novo (Asesora departamento Jurídico-Laboral Inditex)

Por la parte social:

- Ainhoa Salvador Asensio (CCOO)
- Mar Domínguez González (CCOO)
- Jordi Batlle Rovira (CCOO)
- José Antonio Molero Campos (CCOO)
- Eloi Chamizo Sola (CCOO)
- Alba Ruiz Monge (CCOO)
- Francisco Medina Lopez (CCOO)
- Laura Baldero Ventura (CCOO)
- Unay Serrano Jordan (CCOO)
- Irene Rodríguez Prieto (CCOO)
- Oscar Grau Vivas (CCOO)
- Xavier Monyart Sánchez (CCOO)
- Fannia Corominas Sola (CCOO)
- Francisco Javier Fernández Olmeda (CCOO)
- David Rodríguez Rojano (CCOO)
- Pilar Vazquez Salgado
- Abelardo Romera Sanchez (UGT)

Invitados:

- Jessica Cahiz Hernández (UGT)
- Ingrid Fernández Agell (UGT)

Ambas representaciones, la empresarial y la social, por medio del presente Acuerdo regulan mejoras de las condiciones recogidas en el convenio de ámbito superior que resulta de aplicación.

ÍNDICE

CAPITULO I APLICACIÓN DEL PACTO	4
Artículo 1. Ámbito, vigencia y vinculación a la totalidad	4
Artículo 1.1. Comisión paritaria y de seguimiento del pacto	4
Artículo 2. Denuncia y prórroga	4
CAPITULO II CONDICIONES ECONÓMICAS	5
Artículo 3. Incremento Salarial y Estructura de la Nómina	5
Artículo 4. Salario Fijo	6
Artículo 4.1. Pagas Extraordinarias	6
Artículo 4.2. Plus Bershka Logística	6
Artículo 4.3. Paga de septiembre	6
Artículo 4.4. Plus Nocturnidad	7
Artículo 5. Salario Variable	7
Artículo 5.1. Plus Presencia	7
Artículo 5.2. Plus Jefe de Equipo	8
Artículo 6. Horas Extraordinarias	8
Artículo 7. Adelantos de salario	10
CAPITULO III ORGANIZACIÓN Y TIEMPO DE TRABAJO	11
Artículo 8. Clasificación Profesional	11
Artículo 9. Jornada Anual	12
Artículo 9.1. Descansos durante la jornada	12
Artículo 9.2. Reducción de jornada en función de la edad	13
Artículo 9.3. Jornada Flexible	14
Artículo 10. Turnos de trabajo	14
Artículo 11. Cambio de turno voluntario	14
Artículo 12. Cambio de turno con un compañero durante dos semanas	15
Artículo 13. Calendario Laboral	16
Artículo 13.1 Horas de Exceso de Jornada	16
Artículo 14. Vacaciones	17
Artículo 14.1. Vacaciones por motivos de conciliación de la vida personal y laboral	18
CAPITULO IV LICENCIAS, PERMISOS, EXCEDENCIAS y REDUCCIONES	19
Artículo 15. Licencias y permisos generales	19
Artículo 15.1. Permisos retribuidos	24

Artículo 15.2. Permisos no retribuidos	22
Artículo 15.3. Licencias	22
Artículo 16. Excedencias	23
Artículo 17. Reducciones de Jornada	24
Artículo 17.bis. - Otras opciones de conciliación	26
CAPITULO V. BENEFICIOS SOCIALES.	27
Artículo 18. Enfermedad y Reposos Médicos	27
Artículo 19. Ayudas Sociales	27
Artículo 20. Affinity Card	29
Artículo 21. Cesta de Navidad	30
Artículo 22. Retribución Flexible	30
Artículo 23. Fisioterapeuta	30
Artículo 24. Póliza de Seguros	30
Artículo 25. Distribución del Acuerdo 2021-2023	30
CAPITULO VI UNIFORMIDAD Y RECONOCIMIENTOS MÉDICOS	31
Artículo 26. Uniformes y Reposición de Prendas	31
Artículo 27. Reconocimiento Médico	31
Artículo 28. Calzado de seguridad	31
Artículo 29. Cambio de sección voluntaria	32
CAPITULO VII DERECHOS SINDICALES	32
Artículo 30. Crédito Sindical	32
Artículo 31. Descuento Afiliación Nomina	32
CAPÍTULO VIII.- VARIOS	32
Artículo 32. Parking para bicicletas y patinetes eléctricos	32
Artículo 33. Formación	32
DISPOSICIÓN ADICIONAL	33
Anexo I. Tablas salariales para grupos I y II	
Anexo II. Resultados votación pre acuerdo	
Anexo III. Condiciones laborales del personal de oficina y estructura de logística	
Anexo IV. Permisos retribuidos, ayudas sociales y jornada (técnicos)	

CAPITULO I APLICACION DEL PACTO

Artículo 1. Ámbito, vigencia y vinculación a la totalidad.

Este Acuerdo será de aplicación en el centro de trabajo que la Empresa Bershka Logística, S.A. posee en Palafolls (Barcelona).

Este Acuerdo será de aplicación para todo el personal adscrito a la Empresa Bershka Logística S.A que tengan la categoría de Operario de primer año, Operario, Operario Especializado y Jefe de Equipo, encuadrados dentro de los Grupos I y II de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 8 del presente acuerdo. En el Anexo III se recogen las condiciones laborales de aplicación para el colectivo de estructura.

El presente Acuerdo tendrá una vigencia de tres años, desde la fecha de la firma al 31 de diciembre de 2023, entrando en vigor a efectos salariales el 1 de enero del 2021 para los conceptos de salario base, nocturnidad, plus Bershka Logística (antes Plus Acuerdo), Plus Presencia y Plus Apoyo.

Artículo 1.1. Comisión paritaria y de seguimiento del pacto.

Se crea una comisión paritaria del seguimiento del acuerdo cuya misión principal será el conocimiento y resolución de incidencias derivadas de la aplicación e interpretación del presente acuerdo. Adicionalmente podrá conocer de las cuestiones que las partes decidan someter a su competencia.

La comisión paritaria estará conformada por tres representantes de la empresa y otros tres en representación de la parte social. Se reunirá dentro de los tres días siguientes a su convocatoria por cualquiera de las partes y resolverá sobre las cuestiones sometidas a su competencia con carácter previo a cualquier otra vía de resolución en el plazo máximo de 30 días.

Artículo 2. Denuncia y prórroga.

La denuncia del presente Acuerdo será automática el día 31 de diciembre de 2023; a partir de dicha fecha la parte Social presentará la plataforma reivindicativa para las negociaciones del próximo Acuerdo, comprometiéndose la Empresa a iniciar las negociaciones del mismo una vez vencido el pacto actual.

Se entiende que el presente Acuerdo seguirá vigente mientras no sea sustituido por uno nuevo.

CAPITULO II CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 3. Incremento Salarial y Estructura de la Nómina.

Para los Grupos I y II se establecen, durante la vigencia del presente Acuerdo, los siguientes incrementos salariales:

- Para el año 2021 se aplicará un incremento salarial de 2,65% sobre los conceptos salario base y plus presencia.
- Para el año 2022 se aplicará un incremento salarial de 2,60% sobre los conceptos salario base y plus presencia.
- Para el año 2023 se aplicará un incremento salarial de 2,40% sobre los conceptos salario base y plus presencia.

Se adjuntan las tablas salariales en el Anexo I.

Con carácter general, las retribuciones se percibirán de forma proporcional a la jornada pactada del personal.

La retribución se compone de los siguientes conceptos:

1. Salario fijo:
 - a. Salario Base (12 mensualidades).
 - b. Paga de Beneficios. (Prorrataada en 12 mensualidades o íntegra, a elección del personal conforme a lo establecido en este acuerdo).
 - c. Pagas Extras de Junio y Navidad.
 - d. Plus Bershka Logística (15 mensualidades) [antiguo Plus Acuerdo]
 - e. Plus Nocturnidad (12 mensualidades)
 - f. Paga de Septiembre (1 mensualidad)
2. Salario variable:
 - a. Plus Presencia (12 mensualidades).
 - b. Plus Apoyo (12 mensualidades)

Los porcentajes de revisión salarial regulados en este artículo no se aplicarán ni a la Paga de Septiembre, ni a las Ayudas Sociales, cuyo importe de mantendrá invariable durante la vigencia del Acuerdo.

Tampoco se aplicará al Plus Bershka Logística, Plus Nocturnidad, y Plus Apoyo los cuales tienen unas cuantías económicas fijas para cada año de vigencia del Acuerdo.

Artículo 4: Salario Fijo.

El salario fijo es aquel que se conoce previamente y se determina en Bershka Logística de modo anual, abonándose de forma mensual.

Artículo 4.1. Pagas Extraordinarias.

Se abonarán tres pagas extraordinarias, la de Beneficios, Navidad y Junio.

La paga de Beneficios se podrá percibir de forma prorrateada o de forma íntegra en un único pago, a elección del personal. El personal que quiera percibir la paga de Beneficios de forma íntegra en un solo pago deberá comunicar su decisión a la empresa por escrito antes del 31 de octubre del año en curso. De no comunicar la opción a la empresa, se entiende que se percibirá de forma prorrateada automáticamente. Una vez que se opte por el abono de esta paga de forma íntegra esta modalidad de abono se mantendrá en este formato hasta que se vuelva a solicitar por escrito la otra modalidad.

Se abonará la paga de junio el 14 de Junio, la paga de Navidad el 14 de diciembre y la paga de Beneficios, en caso de cobrarla íntegra, se abonará el 14 de Marzo.

Las nóminas ordinarias de los doce meses se abonarán el último viernes del mes.

Artículo 4.2. Plus Bershka Logística.

El concepto de Plus Acuerdo que se venía percibiendo hasta la fecha pasará a denominarse, a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo, como Plus Bershka Logística. El importe de este plus es el establecido en las tablas que constituyen el Anexo I y que se abonará en 15 pagas para las categorías de Operario, Operario Especializado y Jefe de Equipo.

Este concepto se abonará en proporción a la jornada que se tenga pactada.

En el año 2021 el importe de este concepto es de 150 euros brutos/mes. Para el año 2022 el importe de este concepto será de 175 euros brutos/mes y en el año 2023 el importe de este concepto será de 186 euros brutos/mes. Este plus no será compensable ni absorbible.

Artículo 4.3. Paga de septiembre

En la mensualidad de septiembre se abonará una paga en base a las siguientes condiciones:

Por la formación que se adquirirá en la empresa o por la experiencia acumulada en esta durante el primer año se percibirá 1/3 partes de la paga: 130,22€, percibiéndose una vez cumplido el año.

Por la formación que se adquirirá en la empresa o por la experiencia acumulada en esta durante el segundo año se percibirá 2/3 partes de la paga: 260,44€, percibiéndose una vez cumplido los 2 años.

Por la formación que se adquirirá en la empresa o por la experiencia acumulada en esta durante el tercer año se percibirá el importe total de la paga: 390,66€, percibiéndose una vez cumplidos los tres años y en los sucesivos.

En los casos en los que una persona cause baja en la empresa, y tenga la formación o experiencia recogida en el artículo 4.3 del presente Acuerdo se le abonará el importe establecido en función de

los tramos indicados en el mismo, siendo que en un año nunca perciba más de la cantidad acordada en el Acuerdo.

Artículo 4.4. Plus Nocturnidad.

El personal cuya jornada habitual se desarrolla entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, percibirá el importe mensual que se fija en el Anexo I en concepto de Plus Nocturnidad. Su importe será el siguiente:

Año	Importe mensual
2021	430 euros brutos
2022	470 euros brutos
2023	500 euros brutos

Este importe se percibirá de forma proporcional a la jornada.

Artículo 5: Salario Variable.

Es aquella parte del salario cuya percepción depende de factores tales como la asistencia al puesto de trabajo o elementos del propio puesto. En Bershka Logística comprende el Plus Presencia y Plus Apoyo.

Artículo 5.1.- Plus Presencia.

El importe de este concepto está recogido en las tablas salariales del Anexo I del presente Acuerdo. Dicho importe se devenga en el mes en curso y se percibe en la nómina del mes siguiente. Accederán a este plus todas aquellas personas de los Grupos I y II que lleven más de diez meses de permanencia en la empresa (se empieza a devengar en el mes 10 y se empieza a cobrar en el mes 11).

El presente plus va vinculado a la presencia efectiva del personal, esto es, a los días en los que la persona ficha su presencia en el sistema establecido para ello. A estos efectos, se consideran días de presencia efectiva los días de exceso de jornada, los días por compensación de horas extraordinarias, las vacaciones, los permisos retribuidos y las bajas médicas por accidente de trabajo dentro del año fiscal. Las personas que no acudan al trabajo por motivo de la concentración de la jornada no penalizará para el cobro de dicho plus. Asimismo, y mientras dure la situación de pandemia derivada de la Covid 19, las bajas médicas diagnosticadas como derivadas de esta enfermedad no se computarán como ausencia a los efectos de este plus. El resto de motivos por los que la persona se ausente de su puesto de trabajo computarán para el descuento del presente plus, aplicándose un descuento por día regulado en el Anexo I en proporción a la jornada que se tenga pactada.

Condiciones a efectos del cobro de este concepto:

- No se abonará en el mes de devengo en los siguientes supuestos:
 - Una ausencia injustificada de toda la jornada laboral en el mes.
 - Una sanción disciplinaria en el mes.
 - Dos impuntualidades en el mes.
 - Cuatro o más días de falta al trabajo que no sea por los motivos que se compensan y que están recogidos en el párrafo anterior.
- En los supuestos de inicio de la situación de IT por riesgo por embarazo se descontarán los días del mes que ya se esté en situación de riesgo. En el caso de la suspensión de la relación laboral

por nacimiento de hijo que dé derecho a prestación por la Seguridad Social en el caso del progenitor no gestante se descontarán sólo los días que la persona se ausente por este motivo.

- En el supuesto de las excedencias reguladas en el presente Acuerdo, siempre y cuando la duración de la excedencia no sea de más de 6 meses, en el caso del reingreso de la persona se retomará el cobro del Plus Presencia sin que existan carencias para su percepción.

Artículo 5.2.- Plus Jefe de Equipo.

Este concepto lo percibirá el personal con categoría Jefe de Equipo. El importe de este plus es el determinado en las tablas salariales anexadas al presente acuerdo, que asciende a 80 euros brutos/mes durante la vigencia del presente acuerdo.

Este importe se percibirá mensualmente, y únicamente por el tiempo por el que se realicen las labores de mayor responsabilidad que conlleva ser Jefe Equipo.

Artículo 6. Horas Extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, siendo retribuidas con el importe que figura en las tablas salariales en función de la Clasificación Profesional de Bershka Logística S.A.

Se establecen dos maneras de compensar la realización de horas extraordinarias:

1. Económica: El personal podrá percibir el importe que figura en el Anexo I.
2. Compensación en descanso: El personal podrá acogerse voluntariamente a la compensación de horas extraordinarias por jornadas de descanso equivalentes a:
 - 1 hora extra diurna equivale a 1,5 horas de descanso.
 - 1 hora extra nocturna equivale a 1,75 horas de descanso.
 - 1 hora extra festiva equivale a 1,75 horas de descanso.
 - 1 hora extra festiva Nocturna equivale a 2 horas de descanso.

❖ Compensación en descanso:

- Las jornadas de descanso se generan mediante un sistema de Bolsa Semestral.
- 15 días antes del inicio de cada semestre el personal deberá comunicar a RRHH por escrito su opción de adhesión al sistema de compensación de horas extraordinarias por jornadas de descanso; en caso de no tener la comunicación por escrito se entenderá que continúa con la compensación en metálico.
- Del mismo modo, el cambio en el sistema de compensación de las horas extraordinarias, deberá ser comunicado por escrito con una antelación de 15 días antes del inicio del siguiente semestre. Quedando también por escrito.
- Las condiciones y el funcionamiento de este sistema de compensación con descansos de las horas extraordinarias se definen a continuación:
 - La compensación en descansos deberá ser jornadas completas y se solicitará con una antelación mínima de 5 días. Excepto los casos de emergencia, en los cuales se deberá justificar dicha emergencia. En cualquier caso, la persona que lo solicite firmará un

documento donde se reflejará qué día disfrutará la jornada de descanso y recibirá una copia.

- Las jornadas de descanso se generan mediante una bolsa semestral:
 - 1er semestre del año (1 de enero a 30 de junio), se acumulan horas extraordinarias, que podrán ser compensadas por jornadas de descanso mediante cualquiera de las tres opciones.

- Opción A.

Acumular dichas jornadas al término del periodo vacacional de verano, siempre y cuando la suma de ambas cosas no sea superior a 3 semanas completas, teniendo en cuenta que la reincorporación al trabajo siempre será en lunes, martes o domingo, en función del turno al que se esté adscrito.

- Opción B.

Turnos 1: Acumular dichas jornadas en días de descanso siguiendo el mismo procedimiento que para la elección de días de exceso de jornada (ver Art 13.1).

Turnos 2: Acumular dichas jornadas en días de descanso siguiendo el mismo procedimiento que para la elección de días de exceso de jornada (ver Art. 13.1). No siendo posible escoger los sábados como día de descanso para compensar horas extraordinarias.

- Opción C:

Opción A + Opción B= Acumular jornadas al término del periodo vacacional y días de descanso sueltos durante el semestre en curso.

Las horas extras realizadas durante el mes de junio podrán ser compensadas en jornadas de descanso excepcionalmente durante el mes de julio.

- 2º semestre del año (1 de julio al 31 de diciembre), se acumulan horas extraordinarias, que podrán ser compensadas por jornadas de descanso mediante cualquiera de las tres opciones siguientes:

- Opción A.

Acumular dichas jornadas al término del periodo vacacional de invierno, siempre y cuando la suma de ambas cosas no sea superior a 3 semanas completas, teniendo en cuenta que la reincorporación al trabajo siempre será en lunes, martes o domingo, en función del turno al que se esté adscrito.

- Opción B.

Turnos 1: Acumular dichas jornadas en días de descanso siguiendo el mismo procedimiento que para la elección de días de exceso de jornada (ver Art 13.1).

Turnos 2: Acumular dichas jornadas en días de descanso siguiendo el mismo procedimiento que para la elección de días de exceso de jornada (ver Art. 13.1). No siendo posible escoger los sábados como día de descanso para compensar horas extraordinarias.

- Opción C:

Opción A + Opción B= Acumular jornadas al término del periodo vacacional y días de descanso sueltos durante el semestre en curso.

Las horas extras realizadas durante el mes de noviembre y diciembre podrán ser compensadas en jornadas de descanso excepcionalmente durante el mes de enero del año siguiente.

Las personas que tengan vacaciones de invierno en los turnos de 15 días naturales los meses de febrero y marzo podrán acumular la compensación de horas extraordinarias del semestre anterior hasta completar las 3 semanas de vacaciones. Esta opción deberá preavisarse a RRHH antes del 30 de noviembre del año que se realizan las horas para disfrutarlas al año siguiente.

En caso de finalizar el semestre y tener un sobrante de horas pendiente de compensación, el personal podrá optar por:

1. Acumular dicho sobrante para el siguiente semestre.
2. En caso de no querer continuar (y haberlo comunicado con el preaviso de 15 días), estas horas serán abonadas en la nómina siguiente al término del semestre (julio o enero).

Para poder acceder al sistema de compensación, el personal deberá llevar un mínimo de 6 meses en la empresa en el momento de hacer la solicitud.

En cuanto a los días de compensación de horas extraordinarias y los cupos para el disfrute, habrá de estarse a lo dispuesto en el artículo 13.1 del presente Acuerdo, excepto en la Opción A de cada uno de los semestres, donde no existirán cupos.

Si se opta por la opción de compensación y al final del periodo establecido no se han disfrutado las jornadas de descanso, las horas pendientes serán abonadas económicamente y la persona quedará excluida para acceder nuevamente al sistema.

Artículo 7. Adelantos de salario.

Tendrá la consideración de anticipo de salario todo aquel adelanto de salario que sea a cuenta de lo devengado de la nómina del mes en el que se solicite, sin que la devolución del mismo se realice en diferentes mensualidades.

Se considerará préstamo toda aquella cantidad de dinero que se devuelve en diferentes mensualidades, restándose de las sucesivas nóminas hasta su completa amortización. El personal que lleve trabajando en la empresa al menos 18 meses de manera continuada, o sea indefinido podrá solicitar un préstamo por un importe máximo de 2.500 € y que será devuelto en un máximo de 24 mensualidades (sin posibilidad de amortización anticipada).

No se podrá solicitar ni un anticipo ni un préstamo, sin haber liquidado la deuda anterior.

Los préstamos recogidos en el presente artículo estarán sujetos a las retenciones que determinen las leyes y demás normas vigentes en cada momento.

En caso de extinción de la relación laboral, por cualquier causa, el importe del anticipo no amortizado por el trabajador/la trabajadora se descontará de la liquidación de haberes que le corresponda. En el caso de que con la liquidación de haberes no se salde el importe adeudado, ambas partes acordarán la devolución del citado importe, pudiendo la empresa reclamarlo judicialmente si ambas partes no llegan a un acuerdo al respecto.

CAPITULO III ORGANIZACIÓN Y TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 8. Clasificación Profesional.

En relación con el perfil, la experiencia, formación y nivel de autonomía y supervisión en la plantilla de Bershka Logística, S.A. a la que resulta de aplicación este Acuerdo se distinguirá conforme la siguiente clasificación.

Grupo profesional I. Criterios generales.

Se incluyen en este grupo aquellas personas trabajadoras que realicen funciones siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, precisando la supervisión del superior jerárquico.

Se consideran dentro de este Grupo Profesional, las siguientes categorías:

- **Operario/a de primer año.** Es el/la operario/operaria que se inicia en la Empresa, y que será formado/ formada tanto a nivel teórico como a nivel práctico de la operativa existente en el almacén, así como en otras materias como puedan ser seguridad y salud, igualdad y toda aquella que sea necesaria para que vaya adquiriendo los conocimientos necesarios y para llevar a cabo funciones básicas.

Una vez transcurridos nueve meses, en el que el/la operario/operaria de primer año habrá conseguido estar formado/a y capacitado/a, pasará directamente a la categoría de Operario.

- **Operario/a.** Es el/la operario/operaria que tras diez meses de formación y experiencia como operario/a de primer año, además de las tareas efectuada por éste, realiza las tareas propias de almacén como por ejemplo carga, descarga, picking, etiquetado, facturación diaria, encajado, retractilado, .etc. transportándolos por sus propios medios o utilizando elementos mecánicos.

Cuando el/la operario/a acredite una antigüedad en esta categoría de quince meses pasará directamente al grupo II, con categoría de operario especializado/operaria especializada.

Grupo profesional II. Criterios generales.

Se incluye en este grupo la persona que realiza 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.

Se consideran dentro de este Grupo Profesional, las siguientes categorías:

- **Operario/a especializado/a.** Es el operario/operaria que se dedica a trabajos concretos, determinados y especializados que, requiere autonomía, iniciativa y cierta habilidad en su ejecución dentro de las labores propias del almacén.
- **Jefe/a de Equipo:** Es el operario/operaria que, al frente del personal con las categorías de operario/a de primer año, operario/a y operario/a especializado/a si los hubiere, dirige el trabajo de éstos y cuida de su disciplina y rendimiento.

Artículo 9: Jornada Anual.

La duración de la jornada de trabajo será de 1.769 horas anuales de trabajo efectivo, a excepción de los turnos mañana² y tarde², cuya jornada anual será de 1.761 horas anuales, y del turno nocturno que la jornada anual será de 1.768 horas anuales para el año 2021.

Para el año 2022 la jornada laboral anual será de 1.768 horas anuales para todos los turnos, a excepción del turno 2 que tendrá una jornada anual de 1.760 horas. Para el año 2023 la jornada laboral anual será de 1.760 horas para todos los turnos, a excepción del turno 2 que será de 1752 horas, disfrutándose esa reducción de 8 horas de jornada el día 31 de diciembre. No obstante, si el día 31 de diciembre coincide en día no laborable, la jornada de 8 horas de reducción anual se disfrutará pegada a las vacaciones de invierno.

Artículo 9.1.- Descansos durante la jornada.

Se establece un descanso máximo de 30 minutos retribuidos a cargo de la empresa para las jornadas intensivas de 8 horas de trabajo para los turnos de mañana y tarde, repartidos en un descanso de 20 minutos y otro de 10 minutos. Para el turno nocturno se establece un descanso de 40 minutos retribuidos a cargo de la empresa, repartidos en 20 minutos cada descanso.

Se disfrutará del descanso retribuido y proporcional a partir de las 5 horas de trabajo.

El personal con reducción de jornada tendrá los siguientes descansos.

REDUCCIONES DE JORNADA TURNO MAÑANA		
Jornada diaria continua	1er descanso	2do descanso
5 horas (a partir de las 8:00)	15 min de 10:00h a 11:00h	No
6 horas (a partir de las 8:00)	20 min de 10:00h a 11:00h	No
7 horas	15 min de 8:45h a 9:45h	10 min de 12:00h a 13:00h

REDUCCIONES DE JORNADA TURNO TARDE		
Jornada diaria continua	1er descanso	2do descanso
5 horas (a partir de las 16:00)	No	15 min de 19:00h a 20:00h
6 horas (a partir de las 16:00)	No	20 min de 19:00h a 20:00h
6 horas (a partir de las 15:00)	20 min de 17:00h a 18:00h	No
6,5 horas (a partir de las 14:00)	No	20 min de 19:15h a 20:15h
7 horas (a partir de las 14:00)	10 min de 17:00h a 18:00h	15 min de 19:15h a 20:15h

Si hubiese cambios en las concreciones horarias derivadas de reducción de jornada por guarda legal de menor, los horarios de descanso del personal se acordarán con el Comité de Empresa.

Cuando se realicen 2 horas extraordinarias a continuación de la jornada habitual se tendrá derecho a un descanso de 10 minutos retribuidos por la Empresa antes de la realización de las citadas horas extras.

Los descansos se realizarán en las siguientes franjas horarias:

Turnos continuos	1er descanso	2do descanso
Mañana	20 min de 08:45h a 09:45h	10 min de 12:00h a 13:00h
Tarde <small>*Viernes y vísperas de festivos se adelantan 1h los descansos</small>	10 min de 17:00h a 18:00h	20 min de 19:15h a 20:15h.
Noche	20 min de 01:00h a 02:00h	20 min de 02:45h a 03:45h

La Empresa y el Comité de Empresa acordarán la modificación de cualquier punto de este artículo.

Artículo 9.2. Reducción de jornada en función de la edad.

Se establece una disminución de la jornada de forma paulatina en función de la edad de la persona trabajadora, hasta alcanzar la edad de jubilación, en base a la siguiente tabla:

Edad	Reducción Jornada Anual
55	40
56	48
57	56
58	64
59	72
60	80
61	88
62	96
63	104
64	112
65	120
66	128
67	136

El personal podrá acogerse de forma voluntaria a esta reducción de jornada anual en función de la edad desde los 55 años hasta los 59 años, esta edad incluida. A partir de esa edad la reducción de la jornada anual será obligatoria.

Este artículo será de aplicación a partir del 1 de Enero de 2022.

Artículo 9.3. Jornada Flexible.

Los trabajadores y las trabajadoras que por motivos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral precisen un ajuste temporal del horario, la empresa, dependiendo del motivo y del número de solicitudes, podrá acceder a la misma, indicándole el horario que deberá realizar, horario al que se adaptará el trabajador o la trabajadora. La duración máxima de ese ajuste será de 2 semanas.

Artículo 10. Turnos de trabajo.

Se establecen los siguientes turnos fijos de trabajo para los Grupos profesionales I y II, y en los que estará encuadrado todo el personal de estos grupos con independencia de su tipo de contrato:

TURNOS	
Turno mañana 1	Lunes a viernes de 6:00h a 14:00h
Turno mañana 2	Martes a sábado de 6:00h a 14:00h
Turno tarde 1	Lunes a jueves de 14:00h a 22:00h
	Viernes de 13:00h a 21:00h
	Vísperas de festivos de 13:00h a 21:00h
Turno tarde 2	Martes a jueves de 14:00h a 22:00
	Viernes y sábado de 13:00h a 21:00h
	Vísperas de festivo de 13:00h a 21:00
Turno noche 1	Domingo a jueves de 22:00h a 6:00h

El personal adscrito a los turnos 2 de mañana y de tarde, cubrirán las necesidades operativas de la empresa principalmente en los sábados, por lo que al ser esta una condición esencial de este turno no podrá eliminarse la prestación de servicios en sábados de la jornada ordinaria por una reducción de jornada.

El personal del Grupo I y II que presten servicios en este turno 2 (mañana o tarde) obtendrán un máximo de 24 horas anuales en tiempo de descanso, que se generarán por cada hora efectivamente trabajada en sábado; el tiempo equivalente por cada hora trabajada se regulará en el calendario anual en función de los sábados calendados. Dichas horas, una vez generadas, se podrán disfrutar de acuerdo a lo regulado en el Artículo 13.1 de este Acuerdo.

Los días 5 de enero, 23 de junio y 24 de diciembre el personal del turno de tarde realizará un horario de 10:00 a 18:00 horas a partir del año 2022.

Artículo 11.- Cambio de turno voluntario.

Cuando la empresa tenga necesidad de cubrir vacantes, las promocionará al personal indefinido con el siguiente proceso, siempre y cuando no haya personal inscrito para el turno requerido en la última lista de cambio de turno cerrada en agosto de 2019.

Proceso para el cambio de turno voluntario:

1. La empresa promocionará la vacante a todo el personal indefinido en el momento en que se genere.

2. Se abrirá un período de inscripción de 5 días laborables. Se informará mediante el tablón y vía INET para que llegue a todas las personas y que puedan inscribirse vía mail.
3. El personal que se inscriba será ordenado por el siguiente sistema de puntuación:
 - 1 punto por cada año de antigüedad en el turno adscrito efectivamente trabajado. (No se consideran "turno adscrito" los cambios de turno temporales).
 - 1 punto por cada año de antigüedad en Bershka Logística SA
 - En caso de empate entre dos personas trabajadoras se le asignará la vacante al de mayor edad.
 - Con carácter general, aquellas personas que hayan hecho un cambio de turno por promoción de vacantes no podrán optar a futuras promociones hasta pasado 4 años. No obstante ello, quienes hayan hecho un cambio de turno por promoción de vacante y no hayan pasado 4 años desde la fecha del cambio, podrán acceder a aquellas vacantes sobrantes promocionadas por la empresa y se regirán por los mismos criterios de puntuación.

La Empresa promocionará las vacantes de acuerdo con los siguientes parámetros:

- La necesidad de la empresa de cubrir vacantes indefinidas, tales como excedencias superiores a 1 año y situaciones de incapacidades permanentes. Para ambos supuestos la duración del cambio de turno irá vinculada al tiempo que la persona sustituida esté fuera de la empresa.
- En caso de conversión de contrato temporal a indefinido.

La empresa asignará a la persona que cambie de turno el equipo en el que prestará servicios, teniendo a partir de ese momento el calendario laboral de dicho equipo, a excepción del disfrute de las vacaciones, las cuales se le mantendrán las asignadas para el año en curso.

En el momento que la empresa inicie el turno 2, las vacantes existentes en el mismo se ofrecerán en primer lugar al personal indefinido que en ese momento esté en la Compañía, teniendo prioridad para acceder al cambio las personas que todavía estén adscritas a la lista del cambio de turno voluntario. Si después, aún existen vacantes a cubrir en ese turno, podrán optar a ellas las demás personas interesadas, asignándose las plazas vacantes de acuerdo con el proceso establecido para el cambio de turno voluntario.

Artículo 12. Cambio de turno con un compañero durante dos semanas.

Cuando dos trabajadores/trabajadoras de la misma sección, pero de diferentes turnos tengan interés en cambiar sus respectivos turnos de trabajo durante el plazo máximo de 2 semanas, deberán solicitarlo al Dpto de RRHH y la concesión será automática. Siempre y cuando ambas personas estén en situación de alta (activos) al inicio del cambio.

Para su tramitación, ambas personas acudirán a Recursos Humanos con una antelación mínima de 15 días para cursar la petición.

Artículo 13. Calendario Laboral.

El calendario será anual y personalizado e incluirá los días festivos, festivos laborables, vacaciones, horario, turno y días con reducción de jornada por exceso de horas y reducción por edad.

Se establece tener acordado el calendario anual entre Bershka Logística y el comité de Empresa antes del 30 de Noviembre, siempre y cuando a fecha de 2 de Noviembre estén publicados los días festivos en el BOE. En caso contrario se retrasará la fecha del acuerdo, en un plazo de 15 días posterior a la publicación de dichos festivos en el BOE.

El calendario anual personalizado se entregará a la plantilla antes del día 31 de diciembre, siempre y cuando la publicación de los festivos en el BOE lo permita.

Asimismo, se realizará un Calendario Laboral General por Turnos, que deberá exponerse en un lugar visible del centro de trabajo.

Una vez determinados los turnos de vacaciones para cada año, si hubiera un día festivo entre las fechas señaladas, éste será devuelto el día siguiente a la finalización del correspondiente turno.

En vísperas de festivos no laborables se adaptará el horario del turno de tarde.

Serán festivos no laborables las jornadas de los días 1 de enero, 6 de enero, viernes y sábado santo, lunes de Pascua, 1 de mayo, 24 de junio, 25 de diciembre y 26 de diciembre.

Se acuerda la realización de 3 festivos laborables al año. Si resultase necesario realizar algún festivo a mayores de los 3 indicados, se acordarán en el calendario anual con el comité de empresa, abonándose de acuerdo a los importes recogidos en las tablas del Anexo I.

Una vez acordado el calendario si fuese necesario alguna modificación en el transcurso del año se acordará entre Bershka Logística y el Comité de Empresa.

Artículo 13.1 Horas de Exceso de Jornada.

La devolución de las horas de exceso de jornada se realizará de acuerdo a los siguientes criterios a partir del 1 de enero de 2021.

Los días y las horas de exceso se devolverán a la plantilla siempre que coincidan con baja por maternidad o paternidad, bajas por riesgo en el embarazo, siempre que sea dentro del año natural.

Se asignarán el máximo número de días posibles en función de las horas de exceso de jornada de cada año.

Si la persona tiene firmado días de exceso de jornada, y en el momento del disfrute se encuentra en situación de incapacidad temporal, tendrá la opción de cambiar de fecha el disfrute de dichos días. Dicho cambio solo se podrá solicitar una única vez al año.

Turno 2: Horas exceso generadas de trabajo en sábado.

- 8 de las 24 horas que se generan por hora en sábado efectivamente trabajada se podrán disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente.
- En el supuesto de finalizar el año y tener un sobrante de horas de exceso generadas por cada hora efectiva trabajada en sábado que no alcance para el disfrute de 1 día completo, se devolverán dichas horas en fracciones mínimas de 2 horas o todas consecutivas, trabajando las restantes hasta completar la jornada. El trabajador/la trabajadora decidirá

si escoge una opción u otra y deberá, como muy tarde, coger estas horas hasta el 31 de enero del año siguiente.

- Las situaciones de baja médica por IT por contingencias laborales no penalizarán en las horas de exceso que se generan por trabajar los sábados.

En la negociación del calendario anual se revisará con el Comité de empresa los cupos máximos de personas para el disfrute de los días de exceso y compensación en función de la plantilla del año anterior, unificando los cupos de exceso de jornada con los cupos por compensación de horas extraordinarias.

El exceso de jornada se deberá solicitar con 5 días de antelación, excepto en los casos de emergencia, en los cuales se deberá justificar.

La fecha máxima para el disfrute de los días de exceso de jornada será el 31 de diciembre del año vigente.

Se le entregará a la plantilla una copia de los días de exceso que firmen si así lo solicitan.

Se podrán disfrutar los días de exceso de jornada una vez firmados.

Para el año 2021, se establece que para los días 5 de enero, 23 de junio, 24 y 31 de diciembre habrá una reducción de horario de 2 horas (para el turno de la tarde), a cuenta de las horas de exceso para el año en curso, siempre y cuando dichos días caigan en días laborables, al resto de turnos se le cuadrarán las horas de exceso en función de las necesidades de cada año. En el caso de que las horas de exceso no sean suficientes para reducir 2 horas todos los días citados, se acordará entre Bershka Logística y Comité de Empresa como se reparten dichas horas.

Artículo 14. Vacaciones.

Se establecen dos modalidades para el disfrute de las vacaciones:

- 31 días naturales de vacaciones a disfrutar de manera continua. Se podrá escoger los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo y septiembre.
- 31 días naturales de vacaciones que se reparten en 16 días a disfrutar en verano y 15 días a disfrutar en invierno. En el caso de los turnos de verano, se elimina la quincena de mayo como período de vacaciones de verano.

Las vacaciones se iniciarán en lunes los turnos 1, en martes los turnos 2 y el turno de noche que las iniciarán en domingo.

Bershka Logística informará al Comité sobre la asignación de los cupos para los turnos de vacaciones, así como del número de personas indefinidas en ese momento para calcular los cupos designados.

Los turnos vacacionales serán rotativos.

Desde que se entrega el calendario de vacaciones al personal, cada trabajador o trabajadora tendrá 1 semana de plazo para devolverlo a su responsable con su elección de vacaciones marcada.

Se establece el siguiente protocolo para la elección de vacaciones:

1. En el caso de que el turno solicitado esté completo tendrán preferencia las personas que no lo hayan disfrutado el año anterior.

2. Si continúa habiendo discrepancia, tendrán preferencia las personas que no lo hayan disfrutado en los dos últimos años.

En el caso de que el turno solicitado esté completo y haya una discrepancia entre personal con menos de un año en la empresa y personal con más de un año en la empresa, tendrá derecho al turno vacacional el personal con más de un año en la empresa.

Las personas que soliciten repetir turno vacacional, si se tienen que quedar fuera del turno porque el cupo está completo, no tendrán opción de escoger otro turno hasta que estén todas las vacaciones asignadas y se compruebe en qué turnos quedan plazas libres.

En caso de matrimonio o establecimiento de pareja de hecho debidamente inscrita en los registros oficiales habilitados al efecto se podrán juntar los días de permiso retribuido, con un periodo de vacaciones de 15, 16 o los 31 días naturales.

El personal que se encuentre de baja por incapacidad temporal o disfrutando del permiso de maternidad o paternidad en el momento del inicio o durante las vacaciones que tengan asignadas, tendrá derecho a disfrutar las mismas una vez finalizada dicha situación, aunque finalice el año natural, acordándose entre las partes el nuevo periodo de disfrute.

El personal eventual que le finalice el contrato entre el 1 de enero y el 31 de mayo disfrutarán del periodo vacacional que les corresponda, salvo que operativamente esta opción no sea posible en cuyo caso se optará por la compensación económica en la nómina de liquidación del periodo contratado.

Artículo 14.1. Vacaciones por motivos de conciliación de la vida personal y laboral.

- a) Vacaciones por hospitalización de familiares de 1er grado:

Ante ingresos hospitalarios de familiares de 1er grado de consanguinidad, cuando éstos tengan carácter grave y necesiten el cuidado directo de un familiar, el trabajador/la trabajadora tendrá la posibilidad de usar sus vacaciones para tales fines, en caso de haber agotado el periodo vacacional en curso, se podrán adelantar vacaciones del año siguiente.

- b) Vacaciones por adopción internacional

En caso de adopción internacional, el trabajador o la trabajadora podrán usar el periodo vacacional para los desplazamientos necesarios a tales efectos.

- c) Disfrute de vacaciones a continuación del disfrute de la suspensión de la relación laboral por nacimiento de hijo/a.

El personal podrá disfrutar las vacaciones pendientes a continuación de la finalización del periodo de suspensión de la relación laboral por nacimiento de hijo/a, pudiendo escoger el turno vacacional del año en curso que deseen.

- d) Aquellos progenitores que tengan un convenio regulador de la guarda y/o custodia de un/una menor, podrán fijar sus vacaciones en los periodos vacacionales recogidos en el citado convenio regulador, estas personas no computarán en el cupo general de su sección para la elección de vacaciones. En cada caso se revisará el posible ajuste del calendario laboral.

Tanto en el supuesto del apartado a) como en el supuesto del apartado b), si el número de solicitudes se incrementa hasta el punto de ser inviable operativamente, se trataría por la empresa cada caso de forma individual.

CAPITULO IV LICENCIAS, PERMISOS, EXCEDENCIAS y REDUCCIONES

Artículo 15. Licencias y permisos generales.

Primer Grado de Consanguinidad y/o afinidad	padre/madre, suegro/suegra, hijo/hija, cónyuge, yerno y nuera.
Segundo Grado de Consanguinidad y/o afinidad	hermanos/hermanas, cuñados/cuñadas, abuelos/abuelas, nietos/nietas.
Tercer grado de consanguinidad	bisabuelo/bisabuela, tíos/tías, sobrinos/sobrinas, biznietos/biznietas.

Artículo 15.1. Permisos Retribuidos.

El personal adscrito a este Acuerdo tendrá derecho, previo aviso y justificación, al disfrute de los permisos retribuidos que a continuación se indican, debiendo acreditar el hecho causante y demás circunstancias que den lugar al disfrute del permiso.

a) Para parientes hasta 2º grado de consanguinidad y/o afinidad:

- i. Por enfermedad grave 4, 5 ó 6 días naturales. Será de 4 días si el hecho causante se produce en la misma provincia que reside el trabajador o trabajadora que lo solicita. Será de 5 días naturales si el hecho causante se produce en las provincias limítrofes en las que reside. Por último, será de 6 días si el hecho causante sucede en el resto de España o en el extranjero.
- ii. Por alumbramiento 4, 5 ó 6 días naturales. Será de 4 días si el hecho causante se produce en la misma provincia que reside el trabajador o trabajadora que lo solicita. Será de 5 días naturales si el hecho causante se produce en las provincias limítrofes en las que reside. Por último, será de 6 días si el hecho causante sucede en el resto de España o en el extranjero.
- iii. Por fallecimiento 4, 5 o 6 días naturales. Será de 4 días si el hecho causante se produce en la misma provincia que reside el trabajador o trabajadora que lo solicita. Será de 5 días naturales si el hecho causante se produce en las provincias limítrofes en las que reside. Por último, será de 6 días si el hecho causante sucede en el resto de España o en el extranjero.

En caso de fallecimiento de familiares de 1er grado por consanguinidad o afinidad, si este hecho sucede una vez iniciada la jornada laboral, la persona podrá ausentarse de su puesto de trabajo de forma inmediata computando esta jornada como efectivamente trabajada e iniciando el permiso al día siguiente.

- iv. Hospitalización 4, 5 o 6 días naturales. Será de 4 días si el hecho causante se produce en la misma provincia que reside el trabajador o trabajadora que lo solicita. Será de 5

días naturales si el hecho causante se produce en las provincias limítrofes en las que reside. Por último, será de 6 días si el hecho causante sucede en el resto de España o en el extranjero. Se tendrá la opción de coger los días de permiso de forma discontinua mientras dure la hospitalización.

v. Intervención quirúrgica con o sin hospitalización que requiera reposo domiciliario 4, 5 o 6 días naturales. Será de 4 días si el hecho causante se produce en la misma provincia en las que reside el trabajador o trabajadora que lo solicita. Será de 5 días naturales si el hecho causante se produce en las provincias limítrofes en las que reside. Por último, será de 6 días si el hecho causante sucede en el resto de España o en el extranjero.

b) Por boda de hijos/hijas, hermanos/hermanas o progenitores, 2 días naturales si el hecho causante es dentro de la Comunidad Autónoma, y 3 días naturales si el hecho causante es fuera.

c) 18 horas anuales retribuidas, para acompañamiento de hijos/hijas, así como padre, madre y cónyuge para consultas médicas (de la sanidad pública o privada), tutorías escolares y tramitaciones de DNI de los menores. Estas horas se podrán utilizar en fracciones mínimas de 1 hora. Se incluyen también las visitas propias a mutuas privadas. Se sumarán 5h a partir del segundo hijo.

El personal del turno de noche se podrá regir, a su elección, por la siguiente tabla para poder hacer uso de las horas que se regulan en el presente apartado:

Hora visita	Horas acompañamiento
De 6:00h a 10:59h	Máximo 4 horas
De 11:00h a 12:00h	Máximo de 3 horas
De 12:00h en adelante	No se genera permiso

d) 35 horas anuales retribuidas, para acompañamiento de descendientes y familiares a cargo del trabajador/trabajadora con una discapacidad legalmente reconocida, según modelo 145 del IRPF, para consultas médicas (de la sanidad pública o privada), tutorías escolares y tramitaciones de DNI. Estas horas se podrán utilizar en fracciones mínimas de 1 hora.

Para el supuesto en el que las contingencias reguladas en apartados i), ii), iii), iv) y v) afecten a familiares de 1er grado de consanguinidad o afinidad y hermanos/hermanas, el permiso retribuido podrá iniciarse el día del hecho causante o bien al día siguiente de éste, a elección del trabajador o trabajadora.

El personal del turno nocturno, en los supuestos iv) y v) de lo recogido en el párrafo anterior, podrá solicitar iniciar el disfrute del permiso por hospitalización o intervención quirúrgica la noche del hecho causante o la noche inmediatamente anterior.

- Para parientes hasta 3º grado de consanguinidad y/o afinidad:

Por fallecimiento 1 día natural.

Otros permisos retribuidos.

- Por matrimonio o establecimiento de pareja de hecho debidamente inscrita en los registros oficiales habilitados al efecto, 16 días naturales.

Tal y como se establece en el convenio colectivo de referencia, las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento a efecto de permisos que una pareja unida en matrimonio. Se entenderá como "pareja de hecho", lo dispuesto en los artículos 234-1 y 234-2 de la sección primera, capítulo IV, de la Ley 25/2010 de 29 de julio, del libro segundo del Código civil de Catalunya, relativo a las personas y la familia, que establece:

Dos personas que conviven en una comunidad de vida análoga a la matrimonial se consideran pareja estable en cualquiera de los siguientes casos:

- Convivencia de más de 2 años ininterrumpidos.
 - Convivencia durante la cual la pareja ha tenido un hijo o hija.
 - Formalización de la relación de pareja estable en escritura pública.
- Por traslado de domicilio, si es en la misma población en la que se reside en el momento de solicitar el permiso, 1 día natural, si el traslado es a una población distinta a la que se reside en el momento de la solicitud del permiso, serán 2 días naturales, en este último caso se podrá coger previa aprobación de Bershka Logística su disfrute en base a las siguientes condiciones:
 - a) Tienen que ser días consecutivos.
 - b) Disfrutarlos de martes a viernes, en los turnos 1 y 2, y de lunes a jueves el turno noche 1.
 - Tiempo indispensable para consultas médicas en los Servicios Sanitarios de la Seguridad Social, presentando justificante con hora de entrada y hora de salida para los turnos diurnos. El turno nocturno se regirá por lo siguiente:
 - Se dispondrá de una bolsa de 8 horas retribuidas para visitas ambulatorias a la Seguridad Social.
 - Para visitas a médicos especialistas de la Seguridad Social o citaciones judiciales, se regularán las horas retribuidas por la siguiente tabla:

Hora visita	Horas acompañamiento
De 6:00h a 10:59h	Máximo 4 horas
De 11:00h a 12:00h	Máximo de 3 horas
De 12:00h en adelante	No se genera permiso

- Tiempo indispensable para la asistencia médica con motivo de un tratamiento de reproducción asistida.

- Tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, en las condiciones establecidas en la letra d) del número 3, del art.37 del ET.
- Horas precisas para la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores o trabajadoras cuando estos cursen estudios de carácter oficial y académico. En el caso del personal del turno de la noche, para la concurrencia a exámenes finales se aplicará la misma tabla de horas que la establecida para las visitas médicas o citaciones judiciales.
- Nacimiento de hijo/a. En relación con la duración de la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo por motivo de maternidad/paternidad habrá de estarse a lo regulado legalmente en cada momento. No obstante ello, en el supuesto de descendientes con una discapacidad igual o superior al 33% el período de maternidad/paternidad se ampliará en 2 semanas de las establecidas legalmente, teniendo el carácter de permiso retribuido.

Los permisos retribuidos regulados en el convenio colectivo de referencia se iniciarán el primer día laborable siguiente al hecho causante cuando el hecho suceda en día no laborable para la persona trabajadora. En cuanto a los supuestos no regulados en el convenio colectivo de referencia y recogidos en el presente acuerdo se estará a lo que se disponga en este.

- e) Para el permiso retribuido por riesgo por embarazo, la persona deberá presentar en Recursos Humanos el informe médico en el que se indique el día en que se comienza la semana 18 de gestación, momento en el cual se iniciará un permiso retribuido de dos semanas hasta la suspensión del contrato e inicio del riesgo.

Artículo 15.2. Permisos no retribuidos.

- a) Fallecimiento de parientes de hasta 1º grado de consanguinidad y/o afinidad + hermanos/hermanas fuera del país: 2 días naturales de permiso no retribuido por fallecimiento del familiar fuera del país y que conlleve el desplazamiento de la persona trabajadora al extranjero, a disfrutar a continuación del permiso retribuido regulado anteriormente. En este supuesto, el disfrute tanto del permiso retribuido como no retribuido no puede exceder de 7 días naturales consecutivos como máximo.
- b) Hasta un máximo de 10 horas con opción de cogerlas en fracciones de 1 hora por asuntos propios con preaviso y sin justificación.

Artículo 15.3. Licencias.

El personal podrá solicitar una licencia no retribuida, previo aviso y justificación, con una duración mínima de 14 días y duración máxima de 3 meses para los siguientes supuestos:

- a) Adopción Internacional.
- b) Hospitalizaciones prolongadas del cónyuge y familiares de primer grado del trabajador/trabajadora + hermano/hermana.

- c) Acompañamiento del cónyuge y familiares de primer grado del trabajador o trabajadora para tratamientos por enfermedades graves que impliquen una situación de dependencia o que conlleven un traslado temporal de residencia del familiar enfermo.

Artículo 16. Excedencias.

a) Excedencia por motivos familiares.

Las personas tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 4 años para atender al cuidado de cada hijo/hija, 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 2 primeros años sin cobertura de su vacante salvo por contrato de interinidad.

También tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a cuatro 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 no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, con reserva del puesto del trabajo durante los dos años sin cobertura vacante salvo por contrato de interinidad.

Durante los dos primeros años de excedencia el trabajador o trabajadora mantendrá la reserva de su puesto de trabajo, el resto del periodo la reserva quedará referida a un mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

En ambos casos, el periodo que permanezca en esta situación 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.

b) Excedencias Voluntarias relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar:

Se establece una excedencia voluntaria, para personas con antigüedad en la empresa superior a un año. La duración de esta excedencia será como mínimo de 1 mes y como máximo de 4, la persona que se acoja a ella tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo y turno, y se podrá incorporar automáticamente tras la misma, presentando un informe actualizado de vida laboral. Esta excedencia será incompatible con la realización de otras actividades laborales o profesionales.

Excedencia por estudios. Se establece una excedencia especial para la realización de estudios de nivel ESO, FP o Grado medio o superior o universitarios para trabajadores con contrato indefinido. La duración de esta excedencia no podrá ser inferior a 4 meses ni superior a 4 años como máximo, no computará a efectos de antigüedad y la persona que se acoja a ella tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo durante su totalidad sin

cobertura de vacante salvo con contrato de interinidad. El personal deberá aportar al término del curso, el correspondiente certificado de realización del mismo. Asimismo, presentará un informe de vida laboral actualizado en el que conste que no ha realizado ningún trabajo en periodo de excedencia, en caso contrario perderá el derecho de reserva del puesto de trabajo, considerándose una excedencia voluntaria sin reserva del puesto de trabajo. Esta excedencia podrá pedirse como máximo durante 2 años consecutivos.

- c. 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 acreditar los desplazamientos a los lugares en los que va a realizar el voluntariado, si fuese el caso tarjetas de embarque de ida y vuelta de los vuelos o desplazamientos. La duración de esta excedencia no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 1 año, no computa a efectos de antigüedad y la persona que se acoja a ella tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo durante su totalidad sin cobertura de vacante salvo por contrato de interinidad. Asimismo, presentará un informe de vida laboral actualizado en el que conste que no ha realizado ningún trabajo en el periodo de excedencia, en caso contrario perderá el derecho de reserva del puesto de trabajo, considerándose una excedencia voluntaria sin reserva de puesto de trabajo.
- Excedencia por vacaciones escolares de hijo/hija menor de edad. Con motivo de las vacaciones escolares de un/una hijo/hija menor de edad que se encuentre cursando estudios de carácter obligatorio, el personal podrá solicitar una excedencia voluntaria por tal motivo por un periodo mínimo de 1 mes y máximo de 2 meses. La persona que se acoja a ella tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo durante su totalidad sin cobertura de vacante salvo por contrato de interinidad. Asimismo, presentará un informe de vida laboral actualizado en el que conste que no ha realizado ningún trabajo en el periodo de excedencia, en caso contrario perderá el derecho de reserva del puesto de trabajo, considerándose una excedencia voluntaria sin reserva de puesto de trabajo.

Para cualquiera de las excedencias que se regulan en el presente Acuerdo, siempre y cuando éstas no superen los 6 meses, retomaran el cobro del Plus Presencia sin necesitar carencias.

Artículo 17. Reducciones de Jornada.

Las reducciones de jornada por los motivos expuestos en el presente artículos se solicitarán con un mes de antelación como mínimo a la fecha de solicitud de inicio de la nueva jornada, excepto la reducción de jornada por guarda legal, recogido en el 1 de este artículo.

1. Reducción de la jornada por guarda legal.

El personal con descendientes menores de 12 años, o mayores dependientes o descendientes con alguna discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo en los términos que legamente se establezcan. En el supuesto de que ambos progenitores presten servicios en la Empresa, ambos se podrán acoger a la reducción de jornada por guarda legal del menor. La comunicación de la reducción de jornada se deberá hacer con un mínimo de 15 días de antelación.

2. Cambio de turno por cuidado de hijo/hija.

El personal que tenga descendientes menores de 10 años y que presente servicios en los turnos 1 (mañana, tarde y noche), podrán solicitar el cambio de turno de trabajo al de su elección siempre y cuando realicen la jornada y el horario establecido para dicho turno, sin que pueda solicitar reducción de jornada en este turno de su elección. Una vez el menor cumpla la edad indicada en el presente párrafo, el trabajador/la trabajadora retornará a prestar servicios en su turno de origen.

El personal que presten servicios en los turnos 2 (mañana y tarde) no podrán acceder al cambio de turno recogido en el párrafo superior para prestar servicios en los turnos 1 (mañana, tarde y noche) durante al menos los 4 primeros años de prestación de servicios en los citados turnos 2.

Para acceder a esta opción el trabajador/trabajadora deberá llevar trabajando en la Empresa al menos 18 meses.

Igualmente, si el trabajador/la trabajadora precisa solicitar una reducción de jornada laboral por cuidado de hijo/hija menor, deberá solicitarlo dentro de su turno inicial.

3. Concentración de la reducción de la jornada por guarda legal.

Dentro del año natural en curso, el personal que disfrute de una reducción de jornada por cuidado de un menor podrá concentrar dicha reducción en periodos de no escolarización del/de la menor, acumulando dicha reducción. Para ellos deberán solicitarlo con 1 mes de antelación a la fecha del disfrute de la citada acumulación. Si bien, dependerá del número de solicitudes y periodo de coincidencia de ausencias por parte del colectivo de personas. En tal caso, la empresa valorará individualmente cada solicitud, con el/la trabajador/trabajadora que lo solicite. Asimismo, la Empresa ajustará el calendario laboral del/de la solicitante para cumplir con la jornada anual pactada con cada trabajador/trabajadora.

Para aquellas personas que presten servicios en los turnos 2 de mañana y tarde no será posible ausentarse ningún sábado por considerarse este día de no escolarización. De forma excepcional, y solamente para el supuesto de que se solicite la acumulación de un período superior a 2 días, podrá acumularse en sábado.

Se establecen 2 períodos para la solicitud de la concentración de la reducción de jornada por guarda legal: del 10 al 31 de enero y del 10 al 30 de septiembre de cada año.

Los días de no escolarización que pudiera haber inmediatamente antes o después del 24 de septiembre y/o el 12 de octubre se podrán solicitar aún sin disponer del calendario escolar, siempre y cuando antes del 1 de octubre se acredite debidamente que el día no es lectivo. En el caso de que finalmente ese día fuese lectivo, los días solicitados deberán ser trabajados. Se calendarán las horas para su recuperación una vez confirmado que sea un día no lectivo.

El personal que se incorpore de una baja maternal en el año natural y solicite una reducción de jornada con concentración no se acogerá a la solicitud en los períodos acordados. Asimismo tampoco se acogerán a la solicitud en esos plazos las reducciones de jornada solicitadas en el transcurso del año natural.

4. Lactancia.

Los trabajadores y las trabajadoras, por lactancia de un descendiente menor de 12 meses, tendrá derecho a 1 hora de ausencia al trabajo que podrá dividir en dos fracciones de media hora. El trabajador o trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en 1 hora al principio o al final de la jornada con la misma finalidad. Se podrá optar entre hacer uso de esa licencia en la forma indicada o acumular el tiempo resultante computándose un total de 22 días laborales, disfrutándolo a continuación de la suspensión de la relación laboral por nacimiento de hijo/a.

El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

Artículo 17.bis. - Otras opciones de conciliación.

- A) El personal podrá solicitar la conversión de su contrato indefinido a tiempo completo en un contrato indefinido a tiempo parcial dentro de su turno de origen cuando tengan hijos/as entre los 12 y los 14 años (hasta la fecha en la que cumplan 14 años).
- B) El personal podrá acogerse a esta conversión del contrato indefinido a tiempo completo en un contrato indefinido a tiempo parcial aquellas personas trabajadoras que se encuentren cursando estudios oficiales, de acuerdo con los cupos que se establecen a continuación.

Los cupos aplican en los supuestos A y B son los siguientes:

	CUPOS	
	Padres y Madres	Estudiantes
Turno Mañana	6 personas	4 personas
Turno Tarde	4 personas	2 personas
Turno noche	4 personas	2 personas

El criterio de asignación será conforme al orden de solicitud vía correo electrónico al departamento de Recursos Humanos, y se renovará semestralmente o anualmente. Se solicitará con 1 mes de antelación. En el caso de tener hijos o hijas menores de 12 años, la solicitud podrá hacerse un mes antes de la fecha de cumplimiento de los 12 años.

- C) Se podrán acoger a esta conversión voluntaria del contrato indefinido a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial aquellas personas trabajadoras que tengan reconocida una discapacidad igual o superior al 33 %, sin estar sujeta a cupo alguno.

En cualquiera de estas tres opciones de conciliación, la reducción será de dos horas al inicio o final de la jornada de origen.

Quienes se acojan a los supuestos A y B volverán al contrato indefinido a jornada completa en el momento que finalice la situación de la modificación a tiempo parcial.

En el supuesto C, quien se acoja a esta novación de contrato, deberá permanecer como mínimo durante 1 año, para poder volver a su jornada de origen, pudiendo solicitar una única vez el cambio dentro del año.

Semestralmente se reunirá la comisión paritaria para hacer seguimiento de este artículo (17 bis).

CAPITULO V. BENEFICIOS SOCIALES.

Artículo 18. Enfermedad y Reposos Médicos.

En caso de baja por enfermedad o accidente de trabajo debidamente acreditado, se percibirá el importe íntegro del salario correspondiente al mes anterior de la baja, abonando así la empresa como complemento de IT las posibles diferencias existentes entre el salario y la prestación por incapacidad temporal, todo ello aunque hayan sido sustituidos y por el tiempo de duración de la citada incapacidad temporal.

Los periodos de baja por incapacidad temporal deben entenderse y /o asimilarse a periodo de trabajo efectivo. En atención a ellos tales periodos deberán considerarse siempre para el cumplimiento de la jornada de trabajo máxima establecida en el Art. 9 del presente Acuerdo.

Serán aceptados los justificantes de 24 horas de reposo expedidos por la Seguridad Social.

Artículo 19. Ayudas Sociales.

Se establecen las siguientes ayudas sociales:

1. Aportación por Matrimonio.

Se establece una gratificación por matrimonio o pareja de hecho de 60,10€ en un único pago.

2. Aportación por Nacimiento.

Se establece una gratificación por nacimiento de hijo/hija de 400€ en un único pago.

3. Ayuda por adopción internacional

Se abonará hasta un máximo de 600€ para contribuir al coste de un billete de avión (ida y vuelta) del trabajador o trabajadora que necesite viajar al extranjero a tramitar una adopción internacional.

4. Ayuda por familiar 1er grado con discapacidad.

Se establece una ayuda de 175€ mensuales por familiar a cargo (familiar de 1er grado o hermano/a a cargo debidamente acreditado conforme a la declaración del IRPF) con minusvalía igual o superior al 33% que haya sido declarada por la Administración Pública competente en la materia o padezca de las denominadas enfermedades raras. Para percibir esta ayuda en el caso de enfermedades raras, tendrá que aparecer el nombre de dicha enfermedad en la web de orpha.net, además de poseer un certificado de discapacidad aunque sea inferior al 33% y presentar el informe médico donde conste la denominación de la enfermedad.

5. Ayuda Guardería.

La ayuda por guardería a través de ticket guardería de hasta 150 €/mes se concederá a las personas que cumplan los siguientes requisitos:

- Destinado a niños/as de 0 a 3 años que asistan a la guardería.
- Se abonará mensualmente mientras asista a la guardería.

- El pago no pasará por nómina si no que se gestionará de manera externa. La guardería lo descontará del importe total que se le cobre al trabajador/trabajadora.

6. Ayuda Material Escolar.

Se establece una ayuda de la Mochila que se concederá en los siguientes supuestos y por los importes que se determinan a continuación:

- Para hijos/as y empleados/as, cursando educación obligatoria o Grado Medio se establece una ayuda por importe de 165 euros brutos anuales.
- Para hijos/as y empleados/as, cursando Grado Superior o Bachillerato se establece una ayuda por importe de 200 euros brutos anuales.
- Para hijos/as y empleados/as, que se encuentren cursando estudios universitarios se establece una ayuda por importe de 300 euros brutos anuales. En el caso en el que se aprecie una situación de uso inadecuado en relación con esta ayuda, se convocará a la comisión paritaria para analizar la situación.

Estudios	Edad	Acreditación	Cuándo se abonará
ESO y GM	Hasta 18 años	Educación obligatoria de 3 a 16: matrícula PS. GM: matrícula cada año académico.	Nóm. Agosto antes de empezar el curso académico
Bachillerato	Hasta 18 años	Matrícula cada año académico.	Nóm. Agosto antes de empezar el curso académico
GS	Hasta 20 años	Hijos: matrícula y hasta 20 años. Empleados: matrícula y aprovechamiento mínimo del 70%. Ejemplo: Octubre'22 matrícula - Julio'23 aprovechamiento.	Nóm. Agosto: Hijos: inicio de curso Empleados: una vez acreditado el aprovechamiento del curso
Estudios Universitarios	Hasta 22 años	Hijos: matrícula y hasta 22 años. Empleados: matrícula y aprovechamiento mínimo del 70%. Ejemplo: Octubre'22 matrícula - Julio'23 aprovechamiento.	Nóm. Agosto: Hijos: inicio de curso Empleados: una vez acreditado el aprovechamiento del curso

Esta ayuda se abonará en un único pago anual en la nómina de agosto. La justificación que acredite que el hijo/la hija está cursando estudios obligatorios se presentará a la Empresa una única vez, anualmente se deberá cumplimentar una solicitud interna al departamento de RRHH, en caso de que el menor continúe cursando estudios una vez finalizada la enseñanza obligatoria, será necesario presentar anualmente la documentación que acredite la realización de dichos estudios. En determinadas situaciones, la Empresa se reserva el derecho a pedir nuevamente la justificación correspondiente.

Las condiciones para percibir la ayuda por Guardería a través de ticket guardería de hasta 150€ y la ayuda de material escolar establecida en el presente acuerdo son las siguientes:

- Cada hijo/hija dará lugar a una única ayuda por cada concepto, con independencia de que ambos padres trabajen en la empresa.
- Se aplicará a partir de los seis meses de antigüedad.
- Si ambos padres trabajan en el grupo de empresas de Inditex de Tordera se le abonará a la de mayor antigüedad.

Para ser perceptor de estas ayudas sociales se deberá acreditar debidamente el hecho causante de las mismas.

7. Subvención comedor.

A partir de la firma del presente acuerdo la empresa subvencionará uno de los servicios del comedor conforme al siguiente sistema:

Para el personal adscrito al turno de mañana, tarde y noche podrá optar entre:

- Solicitar únicamente picnic, en cuyo caso se subvencionará el importe total de este picnic.
- Solicitar picnic y take away. En este caso únicamente se subvencionará el servicio de mayor importe. Para la correcta aplicación de dicha subvención, la persona deberá pedir primero el take away.

Quienes opten por el picnic y/o take away deberán solicitarlo por la INET. Se podrá pedir hasta las 16h del día laborable inmediatamente anterior al consumo. Turno noche, el picnic y/o take away del lunes se puede solicitar hasta el domingo a las 16:00.

	HORARIO	DÍA LÍMITE	1er CONSUMO
Turno mañana_1	L-V 6h a 14h	viernes a las 16h	lunes
Turno mañana_2	M-S 6h a 14h	lunes a las 16h	martes
Turno tarde	L-J de 14h a 22h y V de 13h a 21h	viernes a las 16h	lunes
Turno noche	D-J de 22h a 06h	viernes a las 16h	domingo

Sólo se puede acceder a un servicio subvencionado por día.

Horarios de entrega:

	Picnic	Take Away
Mañana	08:45 14:00	14:00
Tarde	12:45 18:30	12:45
Noche	21:30	21:30

La opción de take away se mantendrá mientras dure la situación por Covid19 para los turnos diurnos; en el momento que finalice la situación de pandemia provocada por la Covid19 se retomará el servicio de comedor en línea. Solo se mantendrá la opción de take away para el turno nocturno.

Cualquier cambio o modificación relativa a este punto (7.Subvención comedor) será acordado con el comité de empresa.

Artículo 20. Affinity Card.

Todos los empleados una vez cumplan tres meses de antigüedad en la Empresa, dispondrán si así lo solicitan la tarjeta de compra Affinity Card, lo que les permitirá un descuento del 25% en compras en las tiendas del Grupo Inditex, hasta el límite anual de 3.000 euros.

Artículo 21. Cesta de Navidad.

Todos los empleados adscritos a este Acuerdo que figuren en situación de alta en la empresa el día 30 de Noviembre, recibirán en el mes de Diciembre una cesta de Navidad.

Artículo 22. Retribución Flexible.

El personal tendrá la posibilidad de acogerse al sistema retributivo denominado Retribución Flexible, mediante el cual podrá decidir que 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 23. Fisioterapeuta.

Cuando el personal asista voluntariamente al Fisioterapeuta, la Empresa asumirá el 50% del coste del servicio de Fisioterapia, con un máximo de 8 sesiones anuales, en las clínicas con las que la compañía haya concertado la asistencia. Para ello, el trabajador o trabajadora deberá preavisar a RRHH de las sesiones de fisioterapeuta que se van a realizar con cargo a lo regulado en el presente artículo.

Artículo 24. 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 mínima de 40.000€ 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.

Artículo 25. Distribución del Acuerdo 2021-2023.

Bershka Logística publicará el nuevo Acuerdo de las Condiciones Laborales en INET para todo el personal de la empresa que se rija por este Acuerdo.

CAPITULO VI UNIFORMIDAD Y RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

Artículo 26. Uniformes y Reposición de Prendas.

Se hará entrega del uniforme desde el inicio de la relación laboral. Se creará un pack de entrega para las nuevas incorporaciones. Los cambios en la reposición del mismo se acordarán con el comité de Seguridad y Salud.

La reposición será anual, y se entregará en el mes de noviembre, exceptuando los casos de rotura, en los cuales no se descontará del uniforme anual.

La renovación anual del uniforme constará de: 5 camisetas, 1 chaqueta fina, 1 polar, 1 chaleco y 4 pantalones a elección de la persona (2 largos y 2 cortos, o 4 largos o 4 cortos) mientras sea el mismo pantalón de uniforme que se entrega actualmente. A elección de la persona trabajadora 1 chaqueta, 1 polar, o ambas.

Entrega nuevas incorporaciones de mayo a septiembre: 5 camisetas, 1 chaqueta fina y 2 pantalones (a elección si largos o cortos) mientras sea el mismo pantalón de uniforme que se entrega actualmente. En caso de seguir en la empresa a partir de octubre se completará el uniforme con el chaleco, chaqueta polar y 2 pantalones.

Entrega nuevas incorporaciones de octubre a abril: 5 camisetas, 1 chaqueta fina, 1 chaqueta polar, chaleco y 2 pantalones (a elección si largos o cortos) mientras sea el mismo pantalón de uniforme que se entrega actualmente. En caso de seguir en la empresa a partir de mayo se completará el uniforme con 2 pantalones.

Artículo 27. Reconocimiento Médico.

El tiempo empleado en la realización del reconocimiento médico de la empresa, así como el de la vacunación de la gripe, se computará como tiempo efectivo de trabajo, siempre que se realicen dentro del turno de trabajo de cada trabajador/trabajadora. En el caso del personal perteneciente al turno de la noche, las horas de visita con el servicio médico, así como las de desplazamiento, serán devueltas entrando o saliendo antes de su horario teórico.

Artículo 28.- Calzado de seguridad.

El trabajador o trabajadora que presente algún problema médico en los pies causado por el uso de calzado de seguridad deberá solicitar visita al servicio médico. Tras dicha visita, si la Dra. lo considera necesario, lo derivará a consulta podológica, y el coste de las plantillas, si fueran necesarias, relativas al uso del calzado de seguridad las asumirá la empresa, así como el coste de la consulta podológica. En el supuesto que el empleado requiera de un calzado especial la empresa le facilitará el más adecuado.

Artículo 29.- Cambio de sección voluntaria.

El personal mayor de 45 años que preste servicios en una sección en la que tenga una manipulación de cargas continua, podrá solicitar voluntariamente el cambio de sección

CAPITULO VII DERECHOS SINDICALES

Artículo 30. Crédito Sindical.

Las horas sindicales podrán ser acumuladas anualmente entre los representantes legales de los trabajadores.

El tiempo necesario y utilizado para la negociación colectiva y las reuniones convocadas por la empresa se contabilizará como trabajo efectivo y no se descontará del crédito sindical.

Las horas sindicales serán preavisadas al Dpto de RRHH, salvo casos de urgencia.

Una asamblea dedicada a la votación del preacuerdo y una asamblea dedicada a la votación del calendario anual serán con cargo a la Empresa. Asimismo, mientras dure la pandemia provocada por la Covid 19, las asambleas con el personal se realizará en espacios habilitados para ello que cumpla con las medidas establecidas en cada momento para evitar los contagios de la citada enfermedad.

Artículo 31. Descuento Afiliación Nomina.

El personal que esté afiliado a un sindicato y quieran que se le practique el correspondiente descuento de la cuota sindical directamente de la nómina, lo comunicará por escrito al Dpto. de RRHH.

CAPÍTULO VIII.- VARIOS

Artículo 32. Parking para bicicletas y patinetes eléctricos.

Durante la vigencia del presente acuerdo la empresa se compromete a habilitar un espacio con techo para el parking dedicado al aparcamiento de bicicletas y patinetes eléctricos.

Artículo 33.- Formación

De acuerdo con las necesidades formativas de cada puesto de trabajo, la empresa prepara un plan de formación anual que presentará al comité de empresa para que, en su caso, haga las propuestas que considere oportunas en relación con el mismo. Las propuestas presentadas por el comité serán analizadas y valoradas para considerar su inclusión en dicho plan de formación.

DISPOSICIÓN FINAL.

Derivado la actualización de los salarios de 2021, las bases de cotización se ajustarán a partir de Enero de 2021.

En prueba de su conformidad, ambas partes firman el presente Acuerdo, en Palafoxs (Barcelona), a 12 de Noviembre de 2021.

Ambas representaciones, la empresarial y la social, alcanzan un Acuerdo satisfactorio para ambas partes, consolidado por la plantilla en votación (Se adjunta Acta de Votación como Anexo II).