

# PLATAFORMA DE NEGOCIACIÓN DE LA PARTE SOCIAL 2024-2026





 INDICE 

0. INTRODUCCIÓN, LINEAS GENERALES Y METODOLOGIA.....	P.5-8
1. BLOQUE ECONÓMICO.....	P.9-18
2. BLOQUE ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.....	P.19-28
3. BLOQUE RELATIVO A LA CONCILIACIÓN.....	P.29-36
4. BLOQUE BENEFICIOS SOCIALES.....	P.37-40
5. BLOQUE SEGURIDAD LABORAL.....	P.41-44
6. BLOQUE CONTRATACIÓN Y EMPLEO.....	P.45-48
7. ANEXO I: TABLAS DE REDUCCIÓN DE EDAD.....	P.49
8. ANEXO II: JUBILACIÓN PARCIAL.....	P.50-53
9. ANEXO III: PAREJAS EN EL CENTRO.....	P.54



---

**Introducción, líneas generales y metodología**

🌀 INTRODUCCIÓN Y LÍNEAS GENERALES 🌀

**Los ejes sobre los que se vertebra este conjunto de propuestas serían los siguientes:**

- 1) **Recuperación del Poder Adquisitivo y reestructuración de la masa salarial**, con eliminación de pluses y conversión de recargos.
  
- 2) **Reorganización del trabajo en fin de semana** para incrementar la optimización del personal asistente de una forma racional. **Aplicación del Convenio del Comercio Textil de Zaragoza**, y en concreto, de la obligación que impone de librar mínimo 1 fin de semana completo al mes (Art.22).
  
- 3) **Remodelación del 4ºTurno** con la conversión en turnos fijos con trabajo en fin de semana.
  
- 4) **Inclusión del régimen jurídico, social y económico del personal Fijos Discontinuos en el Acuerdo.**
  
- 5) **Consolidación de las mejoras en el estatuto del Personal TP's** así como la transposición de la nueva **Ley de Familias**.
  
- 6) Avance en los **Beneficios Sociales y Ayudas**.
  
- 7) Mejoras en cuestiones relativas al **Calendario Laboral**.
  
- 8) Optimización y mejora de la **INET**.

**Plataforma Europa es el Flagship de los Centros Logísticos del Grupo y su plantilla debe tener esa misma categoría.**

 METODOLOGIA 

La metodología empleada en la transcripción de las demandas sociales pasa por dividir en bloques las materias afectadas, exactamente igual que el Pacto en vigor, desglosando unas consideraciones de carácter general y entrando posteriormente a las cuestiones concretas.

Posteriormente, se analiza artículo por artículo de forma ordenada, desgranando sobre qué aspectos de los mismos se quiere incidir, bien modificándolos, añadiendo contenido, o suprimiendo partes.

Finalmente, y en relación a esta presentación documental, siempre bajo los auspicios de la sostenibilidad y la economía en la utilización de recursos, se ha optado por doble cara monocromática, pese a que lo más adecuado probablemente habría sido decidirse por una cara y a todo color.







## 0. CUESTIONES GENERALES

En este punto, la Parte Social establece las reglas de carácter general y trazos de lo que será el posterior desarrollo de las demandas/solicitudes más específicas. Entendemos:

1) **Mayor subida en el primer año y ésta se concentrará en un mayor porcentaje en el salario fijo.** La subida será la misma en todos los GP y se cuantificará el coste de no poder aplicar una mejora para que, en el caso de no poder disfrutarla, se abone.

2) **La revisión de IPC pendiente relativa al actual pacto en vigor, se abonará y consolidará en tablas;** en caso contrario se integrará en la subida solicitada por la parte social. Asimismo, la actual cláusula de garantía salarial pasará a ser anual (IPC + 1%) con consolidación en la tabla salarial. En ambas cuestiones las cantidades vendrán claramente desglosadas en la nómina correspondiente indicando las partidas afectas.

3) Implementación de **3 nuevos pluses:**

i) **Plus Presencial:** Por un total de 7€ diarios. Absorberá los pluses de vestuario y transporte. El monto restante irá directamente al salario base.

ii) **Plus de Fidelidad:** Incorporar una retribución especial como obliga el Convenio del Comercio textil de Zaragoza por un importe de 50 € mensuales. En dicho Convenio, se establece en su art.13: *“A partir del 1 de enero de 2006, aquellos trabajadores con una antigüedad en la empresa de quince años, y que tengan 61 años cumplidos o más...percibirán mensualmente en su nómina este plus íntegramente, que no será absorbible ni compensable.”*

iii) **Plus de Sostenibilidad:** El Grupo Inditex ha dejado claro que la sostenibilidad es, hoy, algo más que un valor residual o meramente anecdótico. Es por ello que la parte social quiere dar un impulso este concepto con algo más que palabras.

4) **Eliminación de las tablas de los elementos variables.**

5) **Todos los recargos (incluido también el plus de carga/descarga) pasan a ser considerados plus.** El concepto recargo sólo permanece con efectos aritméticos.

6) En relación a los **Beneficios**:

i) **Recuperación del Bonus de Beneficios sobre beneficios (Comité europeo):** Los resultados del grupo son la mejor respuesta a la pregunta del porqué de esta demanda social.

ii) **Implementación Plus Beneficios del Grupo Inditex: 650€** cada vez que haya beneficios netos, a pagar en la Nómina de abril y con afección a toda la plantilla.

7) **Adecuación del periodo de estancia en el GPI** más acorde con la realidad del almacén, operando por tanto una reducción en el mismo.

8) **Constarán en el Acuerdo los cálculos** derivados de la aplicación del mismo en determinadas materias económicas (ejemplo cálculo del IPC, valor del precio de la hora ordinaria, complementaria...). En caso de conflicto, se comunicará a la Parte Social, convocando al Comité, si fuera necesario, antes de tomar una determinación unilateral.

ARTICULADO AFECTADO

**1. ARTÍCULOS 2 y 4: SUBIDA SALARIAL GENERAL y VIGENCIA DEL PACTO**

Se plantea una subida a 3 años de un 28% con cláusula de IPC anual. Ese 28% es el resultado de sumar un 21% de subida inicial para la vigencia del pacto más un 7% de consolidación del IPC del actual pacto en vigor en tablas.

El incremento salarial irá concentrado en la masa de salario fijo en detrimento del salario variable dado que seguimos siendo el centro de trabajo del grupo con un mayor de volumen variable en el salario.

**2. ARTÍCULO 7: ESTRUCTURA SALARIAL**

Se plantea una remodelación de la estructura salarial buscando una actualización razonable que pasa por la eliminación de ciertos pluses, con su respectiva absorción, e implementación de partidas actuales existentes en el Convenio de aplicación como el Comercio Textil Provincial de Zaragoza (Plus de Fidelidad), o de nueva inclusión (Plus de Sostenibilidad).

En las tablas salariales sólo constará el salario fijo, quedando el variable aparte.

En las reducciones por edad no habrá merma económica de ningún tipo y esto será de aplicación a todas las partidas salariales.

**3. ARTÍCULO 8.2.2: PAGA DE SEPTIEMBRE**

Se plantea que dicha paga pase a abonarse a todo el personal de forma íntegra.

**4. ARTÍCULO 8.3. PAGA PLATAFORMA EUROPA**

Variación en las cantidades: Se inicia en 300€, incrementando ese valor por tramo. Asimismo, se aplicará para todo el personal y será ilimitado (eliminación del último tramo e inclusión de una regla general final: “a partir de 25 años se cobrará por quinquenios 300€ más, sumándose de forma acumulativa”).

**5. ARTÍCULO 8.5: PLUS DE CALENDARIO**

Eliminación directa del plus, absorbiéndose directamente en el salario base.

## 6. ARTÍCULO 8.6: PRIMA VACACIONAL

Se plantea que los Grupos I, II, y III tengan dicha prima con las mismas reglas de aplicación que la actual prima vacacional (Grupo IV y V).

## 7. ARTÍCULO 8.7: PLUS DE APOYO (G.III)

Se requiere un redactado que aclare los supuestos en los que se deja de ser Apoyo, determinando cuando se deja de ser apoyo por decisión propia, o por la decisión de la empresa.

A nivel económico se plantea finalizar en 300€/mes y que no se calenden 2 fines de semana seguidos.

## 8. ARTÍCULO 9.1: PLUS VARIABLE

Se plantea que **su montante total equivalga a 2/3 del valor actual. El restante 1/3 será absorbido por el salario base.** Asimismo, el abono será por día trabajado.

Operará el reseteo anual de las bajas a fecha 31 de diciembre.

## 9. ARTÍCULO 9.2 PLUS TRANSPORTE y ARTÍCULO 9.3 PLUS VESTUARIO

Se establecerá un Plus Presencial que contendrá los valores de ambos pluses con un valor **de 7 euros diarios. El resto será absorbido por el salario base.**

Dicho plus se abonará en permisos retribuidos y vacaciones.

En la doceava paga no se tendrá en cuenta los procesos IT.

## 10. ARTÍCULO 9.4 PLUS CARGA Y DESCARGA

Con carácter de plus, y **valor 200 €.** Se establecerá un precio día para este personal y se abonará en I.T. Laboral. El descuento de esta partida tendrá como tope el valor mensual del plus.

Para el personal que cambie de semana, vacaciones, etcétera no se realizarán esas tareas con carácter general. Si excepcionalmente tienen que realizarlas será con las mismas condiciones que el personal con plus.

## 11. ARTÍCULO 9.5: RECARGOS

Con carácter general, **pasarán automáticamente a ser considerados Pluses, y sólo se denominarán como recargos a efectos de cálculo.** De forma expresa, se percibirá en las reducciones por edad.

Su abono seguirá la fórmula siguiente: Total anual / 12 mensualidades, y sólo dejará de percibirse en faltas no justificadas, permisos / licencias no retribuidas, excedencias y reducciones en la proporción correspondiente.

### 11.1 ARTÍCULO 9.5.1: RECARGO DE HORA NOCTURNA

Pasará a denominarse plus de nocturnidad, y afectará a todo el personal que preste sus servicios entre las 21h de la noche a las 8 de la mañana. No obstante, no se abonará si un trabajador nocturno hace un cambio de semana a otro horario que no implique la franja anteriormente mencionada.

Se propone terminar en **5,80€ por hora trabajada.**

### 11.2 ARTÍCULO 9.5.2: RECARGO DE HORA DE TARDE

Pasará a denominarse plus de tarde, y afectará a todo el personal de los turnos diurnos que presten sus servicios entre las 15h a 21h. No obstante, no se abonará si un trabajador de tarde hace un cambio de semana a otro horario que no implique la franja anteriormente mencionada.

Se propone terminar en **1€ por hora trabajada.**

### 11.3 ARTÍCULO 9.5.3: RECARGO DE HORA DE SÁBADO

Pasará a denominarse plus de sábado, y afectará al personal que preste sus servicios entre las 00:00 y las 23:59 del sábado.

Se propone terminar en **4,75€ por hora trabajada** para todo el personal, excepto los apoyos, quienes percibirán una retribución unitaria por valor de 50€ por sábado trabajado.

#### **11.4 ARTÍCULO 9.5.4: RECARGO DE DOMINGO**

Pasará a denominarse plus de domingo, y afectará a todo el personal que preste sus servicios entre las 00h y las 23:59 del domingo.

Se propone terminar en **14,40€ por hora trabajada** para todo el personal, excepto los apoyos, quienes percibirán una retribución unitaria por valor 150€ por domingo trabajado.

Las horas extraordinarias realizadas en domingo se abonarán igual para todo el personal.

El Domingo de Semana Santa, además de percibirse doble recargo, se abonará una gratificación especial equivalente a 60€.

#### **11.5 ARTÍCULOS 9.5.5 y 9.6**

**Ambos artículos desaparecen.** El primero porque el cálculo de los pluses mantendrá la regularidad en cada mes, no debiendo aplicar reglas de promedio.

En el segundo caso, se establece un valor para el sábado y el domingo trabajado de forma independiente, por un lado, pero integrados en los correspondientes artículos.

### **12. ARTÍCULO 10: HORAS EXTRAORDINARIAS**

Se establece como norma general la igualdad retributiva para todo el personal que realice horas extraordinarias, con independencia del turno de adscripción.

Asimismo, y relativo a la compensación de horas por descanso, se comunicará con 1 mes de antelación, estableciéndose la **regla del 1x2**, es decir, una hora extra dará lugar a 2 horas de compensación en descanso.

**Se considerará a todos los efectos como un permiso**, abonándose por tanto todos los pluses y partidas salariales afectadas el día en el que generas el derecho.

En este mismo sentido, se demanda que se pueda disfrutar durante todo el año, incluidos fines de semana, pudiéndose compensar además en medias jornadas.

### **13. ARTÍCULO 12: COMPENSACIÓN POR TRABAJO EN FESTIVOS**

Sobre la base de la igualdad retributiva para todo el personal que realice festivos, se establece que:

**1) Festivos laborables:** Eliminación voluntaria de festivos (10-15% Plantilla), La elección de realización de estos festivos por parte del personal Tp que no venía realizándolo será por totales, es decir, o se realiza todos o ninguno. Asimismo, el realizar 6h conllevará el abono del 100% del festivo.

**2) Festivos no laborables:** En relación a la bolsa de horas regulada en el acuerdo, se solicita que toda la plantilla pueda realizarlas, incorporando al actual orden de prelación al resto del personal y a los eventuales.

Otras cuestiones relacionadas con esta materia:

**i) Devolución en dinero + Asunto Propio:** La compensación podrá ser exclusivamente económica o presentar una combinación de compensación económica y día de asuntos propios.

**ii) Devolución de exceso de horas regulada:** Se aplicará en el mismo horario en el que se realizaron, y si éstas, además, son festivas, se devolverán al doble de su valor.

### **14. ARTÍCULO 13: ANTICIPOS DE SALARIO Y PRÉSTAMO**

Para todo el personal indefinido y por un valor de 15300€.

En procesos de I.T. de larga duración, se suspenderá el pago hasta la reincorporación, que será, salvo manifestación en contrario del trabajador, por cuotas. Quedan salvaguardadas aquellas situaciones en las que deja de pertenecerse a la Empresa, en cuyo caso se procederá liquidando la cantidad pendiente por el total.

### **15. ARTÍCULO 14: INCAPACIDAD TEMPORAL. COMPLEMENTO I.T.**

La Empresa abonará el 100% de los conceptos que integran la masa salarial.

Asimismo, operará el reseteo anual de las bajas a fecha 31 de diciembre.



🌀 TABLA VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS Y FESTIVOS 🌀

	<b>EXTRA</b>	<b>H.E.NCT</b>	<b>H.E.FES</b>	<b>H.E.NCTFES</b>	<b>FES.LAB</b>	<b>FES.NO LAB</b>	<b>UNITARIA FES</b>	<b>H.FES NO LAB</b>
<b>VALOR</b>	25€	25€+Rec.	32€	39,68€	230,40€- 259,20€	520€- 585€	32€	65€



---

**Organización del tiempo de trabajo**

## 0. CONSIDERACIONES GENERALES

- 1) **Garantizar los Recursos humanos, técnicos, telefónicos, etc. para cumplimiento del Acuerdo**, incluyendo la ampliación del horario de RRHH o la implementación de guardias que incluyan los turnos nocturnos y el fin de semana. En este mismo sentido en relación a un responsable de Prevención.
- 2) **La INET debe dar respuesta a las nuevas exigencias que se le presentan**, siendo más ágil y reflejando de forma clara los aspectos relativos al Calendario, así como solicitudes que tengan que ver con el mismo.

## ARTICULADO AFECTADO

### 1. ARTÍCULO 15: JORNADA ANUAL

Se propone una **reducción de 48h global en jornada/descanso**.

Para el Grupo III se establecerá la jornada que corresponda, siendo como máximo la correspondiente al GP II.

Para los Grupos IV y V la jornada será de 1606 (rotativo-finde)-1618 (rotativo)-1718 (no rotativo).

Asimismo, se propone una jornada especial GP V con reducción de la jornada anual en función de la permanencia en la Empresa: 15-20 años (1 día), 21-26 años (2 días), 27-29 años (3 días) y a partir de 30 años (5 días).

### 2. ARTÍCULO 15.1: REDUCCIÓN DE JORNADA POR EDAD / PRE y JUBILACIÓN

**Sin merma económica** puesto que se considerará como tiempo efectivo de trabajo a todos efectos. En la INET quedarán fijados claramente los periodos de acumulación, así como su balance total.

Aplicación del acuerdo íntegramente de Arteixo desde los 52 años, especialmente en lo que se refiere al anexo sobre la materia.

**Voluntariamente**, podrá optarse por semanas completas, reducción horaria de jornada, o reducción lineal de las jornadas hasta llegar a semanas de 4 días o menos si procediera.

**Las solicitudes de Jubilación Parcial solicitadas por los trabajadores, serán atendidas de forma obligatoria siempre que se cumplan los preceptos legales.** Las condiciones del mismo, se encuentran reguladas en el Anexo II del Acuerdo.

En relación al **personal de Administración**:

1. Se incluirá tabla para administración.
2. En función de la permanencia, salida de la empresa con el 100% a los 60 años. Con personas dependientes durante más de 10 años y antigüedad de más de 20 en la empresa, a los 58 años.

### **3. ARTÍCULO 16: TURNOS FIJOS DE TRABAJO**

Se propone llevar a cabo una serie de **votaciones de carácter vinculante** que alterarían estos horarios:

i) **Con afección al turno estructural de la noche:** Se propone que la jornada de domingo comience a las 23h, y una segunda consulta que valorará la opción de establecer horarios fijos de domingo a jueves y de lunes a viernes.

\*Se mantendrá un cupo para poder optar por entrar a trabajar el domingo o el lunes hasta que el menor cumpla 15 años. (año natural), tanto en reducción lineal como acumulación o concentración.

ii) **Con afección al turno estructural de la tarde:** Se propone comprimir la semana en 4 días / 9 horas.

#### 4. ARTÍCULO 16.1.1: SISTEMA DE VACANTES

Con el propósito de gestionar de manera eficiente la cobertura de puestos de trabajo, se establece en el presente artículo, la regulación del sistema de vacantes en la empresa. Se considerarán dos categorías de vacantes:

- i) **Vacantes temporales:** Se generarán en aquellos procesos de I.T. de larga duración (periodos iguales o superiores a 2 meses) así como en los periodos de acumulación del colectivo Tp´s en el periodo vacacional de verano.
- ii) **Vacantes definitivas:** Surgirán por diversas circunstancias tales como: Promoción interna, baja permanente, traslado, baja voluntaria, jubilación, necesidades empresariales, y aquellas generadas por el acceso a vacantes desde turno estructurales. La notificación de estas vacantes al Comité se realizará de manera inmediata a su generación y se cubrirán como máximo en el plazo de 1 mes.

#### 5. ARTÍCULO 16.1.2: CAMBIO DE TURNO POR ACUERDO ENTRE DOS PERSONAS

Se elimina el lapso de permanencia obligado para estos cambios definitivos.

#### 6. ARTÍCULO 16.2.1: PERMUTAS DE TURNO

2 tipos de permutas:

- i) **Permutas anuales** entre personas, aunque no tengan la misma jornada (al menos una diferencia de 2 horas diarias o 25% de la jornada anual). El plazo para solicitarlas será antes del 1 de diciembre y antes del 1 de junio de cada año.
- ii) **Permutas trimestrales**, no habrá límite y podrán ser consecutivas. Se solicitarán 15 días antes de finalizar el trimestre.

## 7. ARTÍCULO 16.2.2: CAMBIO DÍA/SEMANA CON COMPAÑERO (MISMA SECCIÓN)

Con carácter general:

i) **Incrementar al 20% concesión y el número de cambios:** Mañana y Nocturnos (6 cambios), Tarde (10 cambios), y 4<sup>o</sup>T (7 cambios).

ii) En los **cambios de semana entre compañeros de la misma sección**, serán automáticos si como máximo tienen 1 día de diferencia a la semana y/o 2h a la semana.

iii) En la opción del **cambio con compañero del mismo turno y con carácter anual**, podrá haber un día de diferencia en los días de semana calendados, y sin necesidad de una misma jornada diaria.

iv) **El personal TP tendrá los mismos cambios que su turno de adscripción.**

v) **Protocolo de cambios de semana sin compañero**, recogiendo todas las opciones posibles y con afección a todos los horarios y turnos y subirlo a la INET.  
Específicamente:

**a) Cualquier cambio al horario nocturno de 23h a 07h** podrá elegir entrar domingo/lunes con independencia del turno origen.

En el horario de 18h a 03h podrá compactarse la semana gastando únicamente 1 cambio.

**b) 4<sup>o</sup>T Compactación de fines de semana:** Cuando se compacte los días laborales a realizar en los distintos turnos y horarios del cuarto turno con el objeto de eliminar el fin de semana, el trabajador determinará el comienzo de la semana (domingo, lunes o martes) siempre que se respete el tiempo de descanso legal.

## 8. ARTÍCULO 17: TRABAJO EN SÁBADOS EN TURNOS FIJOS

Reducción de sábados: 7h a 15h (0 sábados), 10h a 18h (11 sábados, máximo 1 al mes).  
Los equipos de carga/descarga se equiparán a la sección.

## 9. ARTÍCULO 17.1: TRABAJO EN FINES DE SEMANA DEL GRUPO III

Para el personal del G.III (Apoyos), se plantea un máximo de 12 fines de semana al año, sin posibilidad de calendar más de 2 seguidos.

## 10. ARTÍCULO 18 COMPLETO: CUARTO TURNO

Desde la Parte Social se estima como capital que se instauren **Turnos Fijos con fines de semana** para este personal de 4º Turno.

Por tanto, entendemos que a través de una **votación vinculante** para los integrantes de dicho turno se daría respuesta a la clara y evidente demanda de este colectivo.

**El objetivo es fijar unos horarios no rotativos** que serían los siguientes:

- i) **4º T Diurno:** Horario de 10:00 a 18:00
- ii) **4º T Tarde:** Horario de 18:00 a 03:00
- iii) **4º T Nocturno:** Horario de 23:00 a 07:00

Con independencia de lo anterior, hay una serie de **demandas concretas** que se llevan arrastrando desde hace años y que son:

- **Equiparación retributiva** en las horas extraordinarias de domingo.
- **Ampliar periodo vacacional** llegando al 15 de agosto, en los que se podrá acumular. Asimismo, se creará adyacente al mismo un periodo vacacional adherido que alcance la segunda quincena de agosto bajo petición voluntaria y con un cupo de concesión.
- **Mantener la regularidad en trabajar 2 fines de semana y librar 1.**
- **Reducción de fines de semana** (23 Fines de semana).



## 11. ARTÍCULO 19: CALENDARIO LABORAL

Consideraciones:

- 1) **Adelantar las fechas de entrega de los calendarios de equipo a la plantilla al 1 de noviembre** adelantando, correlativamente, los periodos de solicitudes a través de la INET (Por ejemplo, las reducciones voluntarias de jornada, asuntos propios, etcétera). Conllevaría la entrega anticipada de los calendarios al Comité.
- 2) **Abrir plazo para cambios automáticos** que no requieran de cupos/porcentajes.
- 3) **Se realizarán ajustes y por lo tanto no se calendará** para el turno de la noche el 26 de diciembre como 2 de enero. Declarar Festivos No Laborables, los días 24 y 31 de diciembre, así como el 1 de mayo
- 4) **Señalar y delimitar los días de libranza y ajuste en los calendarios.**
- 5) **Eliminar el finde corto para los turnos nocturnos**
- 6) **Limite mensual de jornada ordinario 180h**
- 7) **4T: Equilibrar los calendarios evitando descansos irregulares** que pueden incidir negativamente en el descanso y equiparación con los turnos estructurales en relación a la revisión semestral y el plazo límite de calendario definitivo anual. En este mismo sentido, se eliminará el cambio de rotación/horario que ajusta al máximo el periodo de descanso entre uno y otro (el llamado “cambio malo”).
- 8) **Mejorar las condiciones de parejas en el centro del personal indefinido:** Misma rotación, vacaciones y ajustes con independencia del turno de adscripción.
- 9) **Reducción de los días calendados a costa del trabajador hasta llegar a 4 días por semana. Queda salvaguardada esta opción en las reducciones de jornada por edad,** donde el propio trabajador podrá decidir que la reducción se aplique de este modo.

## 12. ARTÍCULO 19.2: DESCANSO SEMANAL EN LOS TURNOS FIJOS

Para el horario de 10h a 18h Cuando en estos turnos se calende el sábado, el descanso semana quedará fijado el miércoles.

Además, cualquiera que acuda a ese horario, 10h a 18h, por un cambio de turno pueda decidir si quiere optar al descanso de 45´.

Todos los horarios nocturnos de 23h a 07h tendrán su descanso de forma continua, con independencia de su turno de adscripción.

## 13. ARTÍCULO 19.4: AJUSTES DE JORNADA

En esta materia se plantean varias cuestiones:

- i) Posibilidad de unir en fin de semana en jornadas especiales. El resto de jornadas aumentarlos y adherirlos al descanso semanal: Turnos de mañana/central y carga/descarga (6), tarde (**pdte.consulta**), noche (10 con ajuste de domingo si se vuelve de periodo vacacional, y el viernes previo al mismo), Central Noche y 16h a 01h (6, mitad en viernes). 4T (7).
- ii) Reparto de ajustes en semanas distintas hasta llegar a las semanas de 4 días.
- iii) Los turnos nocturnos y 4ºT usarán estos ajustes para eliminar el finde corto o el cambio de horario.
- iv) En los turnos de mañana, 7h a 15h y 10h a 18h, los ajustes irán adheridos al descanso semanal.
- vi) Ajustes rotativos para el horario 15h a 23h (similar al horario de 18h a 03h).
- vii) Para quienes decidan que sus primeros 5 ajustes sean en semana completa, dar la posibilidad de elección del periodo para su disfrute con cupo excluyendo periodos vacacionales, S. Santa y Pílares. En este mismo sentido, se ofrecerá la posibilidad voluntaria de solicitar dicha semana de forma adyacente a las vacaciones previstas o dentro de los periodos sí se ha eliminado/cambiado al menos una semana del periodo vacacional planificado.

#### **14. ARTÍCULO 20: VACACIONES EN TURNOS FIJOS.**

El personal del grupo I, II y III estructural tendrá **35 días de Vacaciones naturales**. Conversión de los días de ajustes en invierno en vacaciones de pleno derecho. Dichas vacaciones se dividirán en un periodo estival, coincidentes como mínimo con el periodo Escolar, y otro invernal con una ampliación del periodo de las fiestas escolares.

#### **15. ARTÍCULO 20.1: MODIFICACIÓN DE DISFRUTE DEL PERIODO VACACIONAL**

Se podrán cambiar semanas sueltas de vacaciones con compañeros uno por otro con independencia del turno y sin limitación. En las secciones con Plus no se cubrirá el puesto.

**En relación a los periodos vacacionales se propone establecer cupos máximos de ocupación en todos los periodos vacacionales**, permitiendo voluntariamente escoger el primer turno de junio (sin cupos o con cupo más elevado).

**Se solicita poder solicitar semanas de vacaciones fuera de los periodos vacacionales** planificados con cupo y posibilidad de pedir un periodo de 5 días naturales de tus vacaciones en días sueltos.

Se cursarán las solicitudes de **cambio de vacaciones de invierno** por cuidado de un menor hasta 15 años (última quincena de diciembre, primera quincena de enero).

**El personal que tenga a su cargo hijos/hijas con algún tipo de discapacidad y/o tutela** reconocida por el organismo competente para ello, podrá disfrutar sus vacaciones anuales dentro de un período que coincida con el cierre de los centros educativos o asistenciales al que aquéllos acudan.

**Prima de Flexibilidad Vacacional** para quienes renuncien al disfrute de las vacaciones señaladas en el sistema y decidan tener sus vacaciones completas o por semanas fuera del periodo vacacional escolar. Se establecerá un sistema de compensación en función de la elección en un periodo de alta facturación de la Empresa (75€) o de baja facturación (150€).

Se regularán los **cambios de vacaciones para parejas en el centro** contemplando todo el personal y toda la casuística actual existente. Se facilitará/valorará la conciliación de parejas que trabajen en el grupo Inditex.

Si acontece un **proceso de I.T.** que genere un derecho a su disfrute a posteriori, éste contendrá como mínimo el número de días correspondiente a dicha baja.



## 0. CONSIDERACIONES GENERALES

- 1) **Equiparación** de las medidas de conciliación existentes para todo el personal indefinido.
- 2) **Elaborar una guía con todas las medidas y posibilidades** que existen para poder elaborar el calendario con reducción, acumulación y concentración, publicándose en el INET y anexarlo al Pacto.
- 3) **Todos los permisos retribuidos serán en días calendados laborables.**
- 4) **Inclusión de la Ley de Familias** y todas las modificaciones que operen en el Pacto, así como la actualización necesaria en la INET para poder solicitar los nuevos permisos.
- 5) **Mejora de la regulación de las parejas en el centro**, incluyendo las diferentes casuísticas.
- 6) **Equiparación de persona discapacitada tutelada a hijo** en todo este bloque.

## ARTICULADO AFECTADO

### 1. ARTÍCULO 21: LICENCIAS Y PERMISOS

Con carácter general, **los permisos comenzarán el primer día previsto de trabajo posterior al citado hecho causante:**

- i) **Permiso retribuido para renovar DNI, Pasaporte, Carné de conducir.** En el horario de 23h a 07h si tiene cita antes de las 15h se podrá salir 4h antes. En el horario de 18h a 03h si la cita es antes de 11 podrá salir 2 horas antes de la finalización del turno.
- ii) **Aumentar un día de mudanza.**
- iii) **El personal que participe como presidentes o Vocales en las Mesas de las Elecciones Políticas,** tendrán derecho a un permiso retribuido de jornada completa al día siguiente.

iv) **Posibilidad de solicitar un permiso/licencia no retribuida de entre 1 semana y 4 meses:** Se podrá hacer uso de este permiso no retribuido por semanas un máximo de 3 veces al año, siempre y cuando transcurran 3 meses entre los periodos de los permisos solicitados; solo podrá hacer uso de este permiso simultáneamente un 2% de la plantilla del personal indefinido.

Se establecen 15 días de preaviso para el disfrute de este permiso, teniendo preferencia quien no haya utilizado este permiso el año anterior, mejorando los periodos de disfrute.

## 2. ARTÍCULO 21.1: FALLECIMIENTO ENFERMEDAD GRAVE U HOSPITALIZACIÓN

Consideraciones:

### i) Equiparación:

- a) Abuelos/as, nietos/as, sobrinos/as (incluida afinidad), a parientes de 1º.
- b) Reposo domiciliario y relativo.

### ii) Trasposición de la nueva **Ley de Familias al Acuerdo**, específicamente:

- Las 8 semanas de permiso retribuido de la nueva Ley de Familias se aplicarán como el resto de permisos retribuidos en P. Europa.
- En los casos de fuerza mayor se justificará con el informe del facultativo.
- Elongación de los días de disfrute que ya concede el actual Pacto de Articulación

### iii) **Hospitalizaciones con más de 30 días**, se renueva automáticamente el permiso.

iv) **En el caso de que la hospitalización de familiares de 1er grado supere los 5 días**, la persona podrá adaptar temporalmente su horario de entrada o salida (en 3 horas máximo) hasta la finalización del proceso. Esta adaptación nunca será inferior a una semana. En el turno de noche, la persona trabajadora podrá escoger entre adaptar su horario en turno de mañana o tarde.

v) **Se concederán 2 días de permiso retribuido (o por horas) por fallecimiento, intervención quirúrgica o enfermedad grave que requiera de urgencia veterinaria o cuidado domiciliario de animales de compañía.** Justificantes: preferentemente documento que acredite la tenencia de animal por parte del trabajador o conviviente, además del informe del facultativo correspondiente.

### 3. ARTÍCULO 21.2: HORAS DE MÉDICO

En relación a la materia se eliminará cualquier restricción (ej. Fisioterapeuta, psicólogo, etcétera). Asimismo:

- i) **Incrementar 20 horas a cada tramo**, incluyendo en esta bolsa de horas los supuestos de acompañamiento a urgencias hasta parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Las horas de médico (acompañamiento) podrán utilizarse con ascendientes/descendientes, incluidas sobre las que se tenga una tutela específica (con o sin dependencia) con **necesidades especiales que requieran terapias** (ej. Atención temprana) **o tratamientos específicos**.
- ii) **Acompañamiento exámenes prenatales para el cónyuge** (Estas horas no computarán en la bolsa de horas de médico).
- iii) Horas de médico ilimitadas para trabajadores con **enfermedades graves** (incluido 1º).
- iv) En relación a los **horarios nocturnos**:
  - i) En el horario de **23h a 07h**:
    - Podrán solicitar la noche anterior a las pruebas que requieran de unas condiciones especiales (ej. Ayuno, ingesta de medicamentos, etcétera)
    - Si requieren de asistencia médica, exámenes prenatales, antes de las 15.00 podrá salir 4 horas antes de la finalización de su turno.



ii) En el horario de **18h a 03h**:

- Podrán salir a las 23h de la noche anterior a pruebas que requieran de unas condiciones especiales (ej. Ayuno, ingesta de medicamentos, etcétera) que requieran unas condiciones especiales (ej. Ayuno, ingesta de medicamentos, etcétera)
- Si requieren de asistencia médica, exámenes prenatales, antes de las 11:00 podrá salir 2 horas antes de la finalización de su turno.

**En el horario de 15h a 23h, así como en el de 16h a 01h, el trabajador podrá adaptar su horario** para aquellas circunstancias en las que deba acudir a los servicios médicos, o realizar tareas de acompañamiento, mínimo 3 horas antes de iniciar el turno.

#### **4. ARTÍCULO 21.3: ASUNTOS PROPIOS Y LIBRE DISPOSICIÓN**

##### **4.1. ASUNTOS PROPIOS**

Aumentar al 20% concesión, especificando días y plantilla planificada. Se podrá pedir incluso con un día de antelación si está abierto sin justificación. Se podrán fraccionar el 50%.

En caso de no poder disfrutar del asunto propio dentro del año natural, posibilidad de compensación económica.

6 AP + 1 por cada 5 años de antigüedad +1 cumpleaños + 1 celebración laica/religiosa de 1º.

##### **4.2. LIBRE DISPOSICIÓN**

Incrementar el porcentaje al 20%. Aumentar a 4 día para todos los turnos indefinidos, con elección del día de devolución, y constancia en el calendario laboral (INET) de la asignación de dicho día. Asimismo, se notificará vía push y correo electrónico.

En caso de I.T. que no permita el disfrute del día, podrá determinarse otro día.

## **5. ARTÍCULO 26.1: REDUCCIÓN VOLUNTARIA DE JORNADA**

Rebajar el límite de petición a 5 años de antigüedad.

Posibilidad de incorporar también la reducción por acumulación o concentración, regulando cupos y concesiones.

Aumentar cupo al 16% eliminando, por tanto, la norma de máximo 1 por equipo.

Elección de horario dentro de la jornada y turno al que esté adscrito.

Podrá ser por días, pasando a semanas de 4 días.

## **6. ARTÍCULO 26.2: MEDIDAS DE CONCILIACIÓN + ART.27: NACIMIENTO HIJO/LACTANCIA**

Revisar y adaptar toda la legislación relativa a maternidad, paternidad y lactancia.

Flexibilidad horaria GP V (Entrada desde las 7h hasta las 9h), regulación de los viernes.

Regulación del teletrabajo y posibilidad de usar medidas de conciliación.

Regulación económica de las guardias.

Sustituir la Excedencia Voluntaria máxima de 4 meses con reserva de puesto a Licencia No Retribuida (1-4 meses).

**Periodo de adaptación para todo el personal:** Podrá solicitar que le cambie la semana si le coincide con el horario escolar (con independencia del cupo de cambio de semana).

### **Reglas Generales para la Acumulación:**

-Incremento al 20% y se podrá acumular por medias horas.

-Eliminar las desigualdades existentes entre los turnos, dicha acumulación tendrá en cuenta exclusivamente el calendario escolar de Aragón (vacaciones de verano/invierno/puentes escolares).

-Creación de calendarios tipo.

-En el caso de un proceso de IT por accidente de trabajo o enfermedad laboral y el trabajador se encuentra acumulando en ese periodo de tiempo, no tendrá que devolver las horas a la empresa como ocurre con los permisos retribuidos.

- Los sábados se utilizarán o bien para reducirse sábados trabajando la jornada completa (8 horas), o para ampliar el período de acumulación como el resto de la semana. (Hasta que el menor cumpla 15 años, año natural).

### **Acumulación y concentración hasta los 15 años:**

-En el turno estructural de 18h a 03 y 4<sup>o</sup>T se respetarán sus ajustes, si es necesario el trabajador elegirá días de ajuste que se lo calenden en el caso de no llegar a las horas anuales, o en su defecto, se descontará en nómina.

- Cuando el menor cumpla 15 años se retornará automáticamente a la jornada completa.

- Ante un despido de una persona con reducción/acumulación hasta los 15 años, se tratará como si estuviera a jornada completa a efectos de indemnización.

-Se podrá concentrar la semana pasando a trabajar 3 o 4 días (8h/9h) a la semana siempre respetando las condiciones de cada turno (incluidas las que hacen referencia al trabajo en fin de semana).

-Acumulación 9-15 años: Se dispondrán de 35 días laborables en periodo escolar

- Los sábados se utilizarán o bien para reducirse sábados trabajando la jornada completa (8 horas), o para ampliar el período de acumulación como el resto de la semana. (Hasta que el menor cumpla 15 años, año natural).

### **Lactancia:**

-Derecho a la acumulación de los tiempos de permiso por cuidado lactante en mínimo 20 días laborales completos. Mejora del artículo 30 del Comercio Textil de Zaragoza.





## 0. CONSIDERACIONES GENERALES

- 1) **Las ayudas contempladas para los descendientes se extenderán al propio trabajador y viceversa.**
- 2) **Cláusula de aplicación de cualquier ayuda o beneficio social integrado en otro centro de trabajo del grupo.** En cualquier caso, se solicita la conformación de la Mesa Estatal de Logística donde todas las secciones sindicales con representación puedan tener voz en estas cuestiones.
- 3) **Equiparación de persona discapacitada tutelada a hijo** en todo este bloque.

## ARTICULADO AFECTADO

### 1. ARTÍCULO 29: AYUDAS SOCIALES

Mejoras:

- i) **La ayuda de guardería contendrá y se ampliará** a los servicios de madrugadores, colonias escolares, comedor hasta los 12 años y cualesquiera otros servicios, hasta agotar el coste total de la ayuda.
- ii) Implementación de **nuevas ayudas**:
  - a) **Bienestar Físico**: Gimnasio, natación, etc. 30€ máx. mensual con un límite anual de 360€.
  - b) **Fomento Salud**: Oftalmología (Incluida adquisición de gafas) y Dentista.
  - c) **Ayuda de Universidad / Celiaquía** compatibles entre sí.
  - d) **Ayuda a la movilidad sostenible** (Préstamos cualificados para adquirir vehículos eléctricos, incremento de plazas con cargadores Creación de una Comisión...).
- iii) Asimismo, se solicita la asignación de un **Seguro Privado de salud** a cargo de la Empresa, con posibilidad de ampliación de coberturas a cargo del trabajador.

iv) Si la **fiesta infantil** coincide en un día calendado para el trabajador, poder solicitar Replanificación del día.

v) **Plan de Pensiones:** La Empresa facilitará e intermediará en el acceso a un Plan de Pensiones en el que el trabajador pueda decidir qué cantidad aportará, con los límites legales establecidos, descontándose de la nómina las cantidades por las que opte quién quiera acogerse.

En relación al **Comedor:**

i) La Comisión Paritaria, tendrá acceso a las actas de inspección que se realicen, así como visitar la cocina, cámaras y lugar de almacenamiento de los productos para la cocina. La licitación del servicio será como máximo 3 años, y cada 6 meses se realizarán propuestas de mejora, cambios de menú/bocadillos.

ii) Menú: 0,75€ y doble subvención para menú/bocadillo.

iii) Posibilidad de pedir por la INET platos especiales.

iv) Servicio de menú (comida caliente y plancha) para todos los turnos de lunes a domingo.

🌀 TABLA DE AYUDAS 🌀

	<b>NACIMIENTO</b>	<b>MINUSVALIA</b>	<b>CELIAQUIA</b>	<b>GUARDERIA</b>	<b>MATRIMONIO</b>
<b>IMPORTE</b>	500€	300€	300€	200€	200€

  

	<b>HASTA BACHILLER/FP</b>	<b>GRADOS MEDIOS</b>	<b>GRADOS SUPERIORES</b>
<b>AYUDAS M.ESCOLAR</b>	250€	400€	500€ (Inc. Universidad)

## **2. ARTÍCULOS 31 y 32: AFFINITY CARD y CESTA DE NAVIDAD**

En relación a la cesta de navidad y la tarjeta Affinity:

- a) Ampliación del límite de compra de la tarjeta Affinity 6k, así como un 30% descuento. Se mantendrá tras prejubilación/jubilación.
- b) 2 Cestas de navidad a elegir (con/sin alcohol). Se mantendrá tras prejubilación/jubilación.

## **3. ARTÍCULO 34: POLIZA DE SEGUROS**

Póliza de seguro de 60k que incluya enfermedad laboral, incapacidad permanente o fallecimiento (con independencia de su causa).

Incluirá expresamente la reparación total de gafas en caso de rotura en el centro de trabajo. (o que se valore un protocolo y que se entreguen gafas de trabajo graduada).



**Seguridad Laboral**

---

 **ARTICULADO AFECTADO** 

### **1. RECONOCIMIENTO MÉDICO**

Ampliación del reconocimiento médico: Incluir además de la Mamografía una ecografía mamaria. Se incluirá un 1er estudio de la pisada para todo el personal. En caso de necesidad, la Empresa asumirá el coste de las plantillas y de las sucesivas reposiciones. Pasados 3 años, el trabajador podrá volver a solicitar un nuevo estudio, o antes, si hubiera un empeoramiento de la situación médica.

Valoración anual de puestos para personas mayores de 58 años.

### **2. ARTÍCULO 37: PROTECCIÓN AL EMBARAZO**

Debido a las especiales condiciones de prestación laboral del personal operario del almacén, se considera en situación de **riesgo para el embarazo** todos los trabajos a partir de la semana 20a de gestación. Desde la semana 12a a la semana 20a la trabajadora disfrutará de un permiso retribuido.

### **3. ARTÍCULO 38: ROPA DE TRABAJO**

Sustitución de la ropa de trabajo.

### **4. ARTÍCULO 41: CALZADO DE SEGURIDAD**

Tras su solicitud, se entregará como máximo en 15 días.

## 5. PROTOCOLO PARA ADAPTACIÓN O LIMITACIÓN DE TAREAS

Desarrollo de un protocolo de adaptación de tareas para el personal que con motivo de sus patologías se encuentran dentro de las situaciones descritas en **el artículo 25 de la ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales**.

El protocolo establecerá la **diferenciación entre una limitación temporal y una adaptación definitiva de puesto de trabajo o tarea**, ya sea adaptando las mismas al trabajador o a una reorganización de su turno de trabajo.

**El trabajador/a deberá presentar los informes médicos correspondientes** y el servicio de vigilancia de la salud realizará un seguimiento periódico establecido en el protocolo y según la situación del trabajador.

En todo caso, **la determinación de la limitación y su alcance temporal, así como el proceso de revisión y su calificación, será a cargo del Servicio Médico**, debiendo ser el facultativo el que determine la patología.

Por tanto, **únicamente el facultativo, aplicando el protocolo**, será quien decida las posibilidades del trabajador en función de las características del mismo, el conocimiento de las actividades que se desarrollan en el centro de trabajo y teniendo acceso a la información derivada de las evaluaciones generales y específicas de las tareas incluidas oficina, **justificando su decisión de asignación de tareas** (bien en la propia sección, bien rotando por otros puestos que pudieran suponer una salida de la sección origen y salvaguardando en todo caso, aquellas situaciones en las que el propio trabajador solicite rotar fuera de su sección por razones médicas) **o de adaptación definitiva**.

**Se informará de todas las situaciones en cuanto a conclusiones al comité de seguridad y salud**, teniendo acceso los delegados/as de prevención en todo momento al seguimiento de cada uno de los casos de limitaciones y adaptaciones salvaguardando en todo momento la información médica de carácter personal.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

## 6. COMPROMISO DE INVERSIÓN TÉCNICA

Doble compromiso:

**i) Eliminación del suelo de Tramex en la sección de Prenda Colgada:** La necesidad de eliminar por completo el suelo de TRAMEX en el almacén deriva de la problemática conocida relacionada con la bipedestación prolongada en la sección y la falta de una estructura firme, lo cual podría ser motivo de patologías musculoesqueléticas o agravamiento de estas debido a su uso.

**ii) Compromiso de inversión a la firma del acuerdo para la modificación técnica de los puestos de trabajo de TOLVAS** en las secciones de Expedición y Exportación, así como en las recientes ampliaciones de **peines en Paquetería y Exportación** debido a las conclusiones derivadas de los estudios ergonómicos de 2016-2017.

**El compromiso de modificación de los puestos de trabajo incluye acordar tiempos de ejecución a la firma del acuerdo**

## 7. OTRAS CONSIDERACIONES

**-Personal médico y ambulancia 24h** (Directamente o a través del Polígono AEPLA).

**-Mejora y apertura del área de Gimnasio en el centro de trabajo.**

-Activar para los trabajadores del centro la **Plataforma de Salud y Bienestar Open Salud**, que permite el acceso a médicos, nutricionistas, psicólogos, y otras especialidades a través de tele consulta.

**-Plan de salud para personal mayor de 55 años:** los trabajadores mayores de 55 años podrán adscribirse a un plan de salud de 80 horas durante la jornada laboral.



## 0. CONSIDERACIONES GENERALES

Fomento de la contratación indefinida y de calidad, con una mejora en las condiciones de todo el personal de Plataforma Europa.

### ARTICULADO AFECTADO

## 1. CONTRATACIÓN Y EMPLEO

Se propone la **implementación de cupos** entre el personal de estructura, 4º turno y turno Refuerzo, con el objetivo de mantener un equilibrio en las distintas categorías de personal indefinido de almacén. Así:

- i) Si el personal estructural cae por debajo del porcentaje establecido se abrirán vacantes directamente para el personal del 4º turno, garantizando el porcentaje mínimo pactado.
- ii) En caso de que el Turno Refuerzo (fijos discontinuos) supere el porcentaje establecido se abrirán vacantes para acceder al 4º turno. Asimismo, si este último colectivo supera el porcentaje máximo, se generarán vacantes exclusivas para el colectivo del 4º turno en los turnos estructurales.

La implantación de estos cupos está **sujeta a negociación**, y se proponen los siguientes porcentajes, siempre en relación a la plantilla indefinida de almacén, como referencia:

- i) **Personal Estructural**: Un mínimo entre el **51-55%**.
- ii) **4º Turno**: Un máximo aproximado de un **30-35%**.
- iii) **Turno Refuerzo (Fines de Semana)**: Un máximo aproximado de un **10-19%** Porcentaje sujeto a lo que se establezca en el personal estructural como 4º turno.
- iv) **Cláusula de estabilidad de empleo** con un **máximo de 10%** de promedio de eventualidad anual de la Plantilla.

Se proponen **250 Nuevos indefinidos + Vacantes que pudieran generarse**.

## 2. PERSONAL FIJO DISCONTINUO

Mejora en sus condiciones, específicamente:

- Ampliación de los periodos actuales, con un mínimo de 38 semanas.
- Librar 1 fin de semana al mes. (Aplicar Convenio textil).
- Regular hora compensada por descanso.
- Regular y garantizar un descanso continuo en los horarios nocturnos
- Acceso a la INET todo el año.
- Aplicación de la reducción por edad.
- Prioridad de elección de turno para los actuales FD.
- Paga PE completa.
- Acceso al préstamo en función del tiempo efectivo trabajado.
- AP/LD en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- Consideración cuando se hable de parejas en el centro con/sin hijos.
- Regulación de las vacaciones y entrega de calendario en tiempo y forma:  
Conocerán sus vacaciones con 2 meses de antelación y serán rotativas y hacia adelante.
- Regular cambio de semana para FD.





**ANEXO I**

**☞☞☞ TABLA DE REDUCCIÓN POR EDAD ☞☞☞**

Menos de 20 años en la Empresa:

Más de 20 años en la Empresa:

<b>2024-26</b>	
<b>52</b>	40
<b>53</b>	64
<b>54</b>	80
<b>55</b>	152
<b>56</b>	168
<b>57</b>	184
<b>58</b>	200
<b>59</b>	216
<b>60</b>	368
<b>61</b>	392
<b>62</b>	408
<b>63</b>	424
<b>64</b>	472
<b>65</b>	488
<b>66</b>	504
<b>67</b>	556

<b>2024-26</b>	
<b>52</b>	64
<b>53</b>	80
<b>54</b>	96
<b>55</b>	168
<b>56</b>	184
<b>57</b>	200
<b>58</b>	216
<b>59</b>	232
<b>60</b>	384
<b>61</b>	408
<b>62</b>	424
<b>63</b>	440
<b>64</b>	488
<b>65</b>	504
<b>66</b>	520
<b>67</b>	572

## ANEXO II

### 🌀 JUBILACIÓN PARCIAL 🌀

#### **Artículo 1.- Ámbito de aplicación.**

El presente acuerdo colectivo de jubilación parcial está vinculado y se anexa al Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo de Plataforma Europa S.A. para los años 2024 a 2026, resultando de aplicación al personal afectado por el citado pacto de empresa.

#### **Artículo 2.- Ámbito temporal.**

El presente anexo tiene una vigencia desde el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2026.

A partir del 31 de diciembre de 2026 este Anexo perderá su vigencia, si no es renovado por acuerdo expreso de las partes y siempre y cuando lo permita la legislación vigente.

Este anexo quedará, igualmente, sin vigencia en el caso de que se produzca cualquier modificación del régimen jurídico de la jubilación parcial durante el periodo de vigencia anteriormente indicado que afecte de forma total o sino fuere total, tenga un alcance que obligue a su revisión.

En tal caso, las Partes negociadoras se comprometen a negociar de buena fe para, si ello fuera posible, adaptar el contenido de este anexo a la nueva regulación.

#### **Artículo 3.- Requisitos de acceso.**

El personal de Plataforma Logística SA que desee acogerse a la jubilación parcial deberá cumplir los requisitos de acceso recogidos en el artículo 215 y la Disposición Transitoria Décima del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante LGSS), así como otras normas que resulten de aplicación.

En concreto, y en cuanto a los requisitos de acceso a la jubilación relativos a la edad y a los años cotizados durante la vigencia del presente acuerdo, se estará a lo siguiente:

<b>Año del hecho causante</b>	<b>Edad exigida según periodos de cotizados en el momento del hecho causante</b>	<b>Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante</b>	<b>Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante</b>
2023	62 y 4 meses	35 años y 9 meses o más.	63 y 8 meses
2024	62 y 6 meses	36 años o más.	64 años
2025	62 y 8 meses	36 años y 3 meses o más.	64 y 4 meses

#### **Artículo 4.- Solicitud de jubilación parcial.**

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 13 del Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial, la persona deberá solicitar la pensión de jubilación parcial ante la Entidad gestora correspondiente, indicando la fecha prevista en que vaya a producirse el cese parcial en el trabajo. La solicitud a la entidad gestora de la Seguridad Social podrá presentarse con una antelación máxima de tres meses a dicha fecha.

Siempre que sea posible, el disfrute de la jubilación parcial se iniciará a partir del día 1 del mes siguiente al de la solicitud de la empresa.

#### **Artículo 5.- Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo.**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 12, apartados 6 y 7 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), así como en su Disposición Transitoria Tercera y lo establecido en el artículo 215.2.f) de la LGSS, en los supuestos de jubilación parcial se concertarán los correspondientes contratos de tiempo parcial y contratos de relevo. En el presente precepto se regulan las condiciones de los citados contratos.

**Artículo 5.1.- Contrato a tiempo parcial (jubilado parcial).**

La persona y la empresa concertarán un contrato a tiempo parcial, reduciendo la jornada y el salario a un 25% en referencia a una jornada de trabajo de una persona a tiempo completo comparable y cuya duración se extenderá hasta la jubilación ordinaria del trabajador jubilado parcial o la concurrencia de otra causa que ponga fin a su jubilación parcial.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.

Como requisito esencial para su acceso a la jubilación parcial en los términos establecidos en el presente acuerdo, el trabajador jubilado parcial se obliga a solicitar la jubilación ordinaria tan pronto como alcance la edad legalmente establecida como mínima y cumpla los restantes requisitos para tener derecho al cien por cien de la pensión de jubilación.

**Artículo 5.2.- Contrato de relevo (relevista).**

La empresa deberá concertar, simultáneamente a lo recogido en el apartado 5.1. anterior, un contrato de relevo con una persona en situación de desempleo o que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada. El contrato de relevo será a tiempo completo y de duración indefinida.

**Artículo 6.- Acumulación del período de trabajo del jubilado parcial.**

La persona que se acoja a la jubilación parcial conforme a lo establecido en la legislación vigente y en el presente Anexo, podrá solicitar la acumulación de la prestación de servicios del 25% de la jornada anual en un período continuado.

El personal susceptible de acogerse a la jubilación parcial podrá disfrutar con carácter previo y de forma acumulada las jornadas especiales en función de la edad regulada en el artículo 21 del Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de Plataforma Europa SA para los años 2020 a 2022. En ningún caso podrá sustituirse el disfrute de estas jornadas especiales en función de la edad acumuladas por una compensación en metálico de las mismas.

**Artículo 7.- Prima de jubilación parcial.**

La empresa abonará al personal que se acoja a la jubilación parcial en la nómina de la liquidación de tiempo completo un importe en concepto de prima de jubilación parcial. Este concepto se abonará en un único pago y su cálculo será individual para cada persona. La determinación del importe se realizará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$75\% \text{ Base cotización mensual} \times 6,35\% = Y$$

$$Y \times \% \text{ retención IRPF de la persona} = Z$$

$$(Y + Z) / 30 \times n^{\circ} \text{ de días hasta edad legal de jubilación ordinaria} = \text{IMPORTE PRIMA}$$

**Artículo 8.- Extinción jubilación parcial.**

La situación de jubilación parcial se extinguirá por los siguientes motivos:

- a) El fallecimiento del jubilado parcial.
- b) El reconocimiento de la jubilación ordinaria o anticipada, en virtud de cualquiera de las modalidades legalmente previstas.
- c) El reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente, declarada incompatible con la prestación de jubilación parcial.
- d) La extinción del contrato de trabajo a tiempo parcial, realizado por el jubilado parcial, salvo cuando se tenga derecho a prestación de desempleo, compatible con la jubilación parcial, o a otras prestaciones sustitutorias de las retribuciones percibidas en aquél, en cuyo caso la extinción de la jubilación parcial se producirá en la fecha de la extinción de las mismas.

Y, en prueba de su conformidad, ambas partes firman el presente documento por duplicado, en Zaragoza a \_\_\_\_\_ de 2024.

## **ANEXO III**

### **☞☞☞ PAREJAS EN EL CENTRO ☞☞☞**

En este anexo se recogerá toda aquella regulación relativa a parejas en el centro, con o sin hijos, que se negocie y acuerde entre la Parte Social y la Representación de la Empresa.