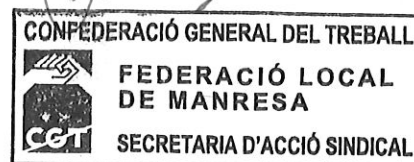
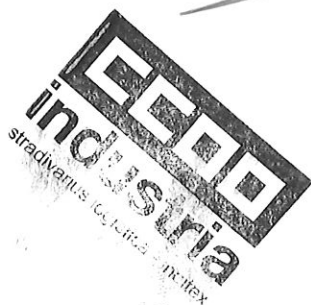


ACUERDO
SOBRE CONDICIONES DE
TRABAJO DE
STRADIVARIUS LOGÍSTICA S.A.
2019-2021



Reunidos en Sallent, el día 5 de diciembre los componentes de la Mesa Negociadora, de una parte, la representación de la empresa Stradivarius Logística S.A., y de otra, su Comité de Empresa representados por los Sindicatos-CCOO y CGT.

Parte empresarial:

Juan Carles Algaba Urbano

Esther Reig Crusells

Alba M^a Costoya Novo

Manuel Estevez Díaz

Parte Social:

Francisco Antonio Cost López CCOO

Susana Perez Gracia CCOO

Lukasz Juralewicz CCOO

Mariajosé Martin Arroyo CCOO

Elena Elkina CCOO

Antonio Alcaide Arias CCOO

Mustapha Belarbi CCOO

Sonia Perez Gracia CCOO

Ruben Gonzalez Botines CGT

Verónica Perez Gracia CGT

Jennifer Cano CGT

Nacho Cornet (delegado LOLS) CGT

Ainhoa Salvador Responsable acción sindical grupo Inditex CCOO

Victor Garrido Coordinador General GFA IndustriALL & Inditex CCOO



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

Índice

TÍTULO I.- ÁMBITO DE APLICACIÓN	5
Artículo 1.- Ámbito de aplicación.	5
Artículo 2.- Vigencia.	5
Artículo 3.- Comisión paritaria y seguimiento del Acuerdo.	5
Artículo 4.- Denuncia y prórroga.	5
TÍTULO II.- CONDICIONES ECONÓMICAS.....	6
Artículo 5 Incremento Salarial.	6
Artículo 6.- Estructura salarial.	6
Artículo 6.1- Salario Fijo	6
Artículo 6.1.2.- Pagas Extraordinarias de junio, diciembre y marzo.	7
Artículo 6.1.3.- Gratificación de Septiembre.....	7
Artículo 6.2.- Salario Variable.....	8
Artículo 6.2.1- Plus productividad.....	8
Artículo 6.2.2.- Plus presencia.....	8
Artículo 6.2.3.- Nocturnidad.....	9
Artículo 8.- Horas extraordinarias.....	10
Artículo 9.- Anticipos de salario y préstamos.....	10
Artículo 9.1. Anticipo de salario.	11
Artículo 9.2 Préstamo.....	11
TÍTULO III: ORGANIZACIÓN Y TIEMPO DE TRABAJO.....	11
Artículo 10.- Jornada anual.	11
Artículo 10.1.- Días blancos.....	11
Artículo 10.2.- Jornada especial en función de la edad.	12
Artículo 11.- Turnos de trabajo.	13
Artículo 12.- Bolsa de cambio de turno.....	13
Artículo 13 Permuta de turno	14
Artículo 14.- Calendario Laboral.....	15
Artículo 15.- Descansos de jornada.....	15
Artículo 16.- Vacaciones anuales.	16
Artículo 17.- Clasificación profesional.....	17
TÍTULO IV.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR	18
Artículo 18.- Permisos retribuidos.	18
Artículo 19.- Permisos no retribuido.....	20

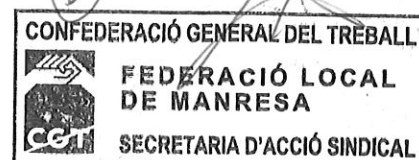


Artículo 23.1.- Permiso por nacimiento de menor.	22
Artículo 23.2.- Reducción de la jornada por guarda legal.	22
Artículo 23.3.- Concentración de la reducción de la jornada por guarda legal.....	22
TÍTULO V. BENEFICIOS SOCIALES.....	24
Artículo 26.- Cesta de Navidad.....	25
Artículo 27.- Seguro Colectivo.....	25
Artículo 28.- Distribución del Acuerdo 2019-2021.....	26
Artículo 29.- Retribución Flexible.....	26
TÍTULO VI SEGURIDAD y SALUD	26
Artículo 31.- Podólogo.....	26
Artículo 32.- Reconocimiento médico.....	26
Artículo 35.- Crédito Sindical.....	27
Artículo 36.- Descuento Afiliación por nómina.	27
Artículo 37.- Local sindical.....	27
PRIMERA. —.....	28
SEGUNDA. —.....	28



industria

stradivarius logistica - inditex



TÍTULO I.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

Este pacto será de aplicación al personal de Stradivarius Logística S.A. que tenga las categorías profesionales reguladas en el artículo 17 del mismo que prestan servicios en el centro de trabajo que la Empresa Stradivarius Logística S.A. posee en Sallent.

Este pacto absorbe cualquier mejora regulada en cualquier convenio de ámbito superior, por entenderse que el mismo contiene mejoras sustanciales por encima de cualquier convenio que pudiera ser de aplicación.

Artículo 2.- Vigencia.

La vigencia del presente Acuerdo será desde la fecha de la firma del mismo hasta el 31 de diciembre de 2021, entrando en vigor con efectos del 1 de enero del 2019 en relación con la revisión salarial de los conceptos de salario base, nocturnidad y horas extraordinarias. En lo que se refiere a la fecha de entrada en vigor, se exceptúan de lo anterior aquellos artículos en los que expresamente se recoja una fecha concreta de entrada en vigor para lo regulado en el propio precepto.

Artículo 3.- Comisión paritaria y seguimiento del Acuerdo.

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 las cuestiones que las partes decidan someter a su competencia.

La comisión paritaria estará conformada por tres personas en representación de la empresa y otras tres en representación de la parte social. La comisión 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 4.- Denuncia y prórroga.

La denuncia del presente Acuerdo será automática el día 31 de diciembre de 2021, la parte social presentará la plataforma reivindicativa para las negociaciones del próximo acuerdo, comprometiéndose la empresa a iniciar las negociaciones del mismo a partir de dicha fecha.

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

industria
stradivarius logística - índitex

TÍTULO II.- CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 5 Incremento Salarial.

Para el año 2019 el incremento salarial será de un 11'27% a excepción del operario/a con antigüedad inferior a 9 meses a quién el incremento salarial será de un 0%.

Para el año 2020 el incremento salarial será de un 5%.

Para el año 2021 el incremento salarial será de un 3'5%.

En el Anexo I y en la Disposición Transitoria Primera del presente Acuerdo se establecen las retribuciones correspondientes a cada categoría profesional durante la vigencia del mismo.

La revisión salarial prevista en este artículo no resultará de aplicación a la gratificación de septiembre ni a las ayudas sociales, cuyo importe se mantendrá invariable durante la vigencia del Acuerdo. Tampoco se aplicará al Plus Presencia ni al Plus Productividad, los cuales tienen unas cuantías económicas fijas para cada año de vigencia del Acuerdo. Asimismo, con carácter general, tampoco será de aplicación a otros conceptos diferentes de los determinados en el presente artículo. Asimismo, esta subida salarial absorbe a cualquier otra determinada por el convenio colectivo que resulte de aplicación.

Artículo 6.- Estructura salarial.

La retribución se compone de los siguientes conceptos:

1. Salario Fijo:

- a. Salario Base.
- b. Pagas extraordinarias de junio, diciembre y de marzo.
- c. Gratificación de Septiembre.

2. Salario Variable:

- a. Plus Presencia.
- b. Plus Productividad.
- c. Nocturnidad.

Artículo 6.1- Salario Fijo

El salario fijo para cada uno de los años de vigencia del acuerdo comprende los conceptos indicados en el apartado 1 del artículo 6 del presente Acuerdo, cuyas cuantías se establecen en las tablas salariales anexas.

Artículo 6.1.1.- Salario Base.

El salario base es aquél que se determina como tal en las tablas salariales anexas al presente Acuerdo para cada uno de los Grupos Profesionales y se abona en 12 mensualidades.

Artículo 6.1.2.- Pagas Extraordinarias de junio, diciembre y marzo.

Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias en junio y diciembre por el importe acordado que figura en las tablas salariales anexas al presente Acuerdo, a abonar los días 15 de junio y 15 de diciembre de cada año, correspondientemente, para todos aquellos que no tengan las pagas prorrateadas. Para el personal que quiera desprorratear las pagas de junio y de diciembre, deberá realizar la solicitud como muy tarde el 15 de octubre del año natural anterior y esta opción no se podrá modificar a lo largo del año. De no comunicar la opción a la empresa en el plazo indicado, se entiende que se percibirán tal y como se abonaron en el año anterior.

Asimismo, la gratificación extraordinaria denominada "Paga de Marzo" se podrá desprorratear anualmente. La solicitud de desprorrateo de la Paga de Marzo se deberá realizar como muy tarde el 15 de octubre del año natural anterior y esta opción no se podrá modificar a lo largo del año. De no comunicar la opción a la empresa en el plazo indicado, se entiende que se percibirá de forma prorrateada automáticamente. En el supuesto de optar por percibirla desprorrateada, su abono se realizará el día 15 de marzo de cada año.

Las nóminas ordinarias de dichos meses se abonarán el último viernes hábil del mes. Para las personas que tienen la paga prorrateada, se intentará que la nómina se pague antes de las fiestas navideñas.

Artículo 6.1.3.- Gratificación de Septiembre.

En el mes de septiembre se abonará una gratificación excepcional por importe bruto de 390,66 euros establecido en las tablas salariales anexas. Este concepto se abonará en proporción a la duración de la jornada y en función del tiempo de devengo.

El devengo de esta gratificación es de carácter anual, iniciándose el 1 de septiembre del año en curso hasta el último día del mes de Agosto del año siguiente. Se abonará de forma proporcional a la jornada.

Este concepto salarial no es computable para el cálculo de la hora ordinaria (salario hora).

Artículo 6.2.- Salario Variable.

El salario variable es aquella parte del salario cuya percepción depende de factores tales como la asistencia al puesto de trabajo y la productividad

El variable a percibir durante el año 2019 se regirá por las condiciones recogidas en el artículo 6.4.1 del I Acuerdo sobre condiciones de trabajo de Stradivarius Logística de 14 de julio de 2016.

A partir del 1 de enero de 2020 la retribución variable a percibir estará vinculada exclusivamente a objetivos de productividad y presencia en el puesto de trabajo en consonancia con la nueva clasificación profesional y por los importes especificados en el Anexo del presente Acuerdo para cada uno de estos complementos.

Estos variables se abonan a mes vencido y de forma proporcional tanto a la jornada como a los días efectivos de trabajo durante el mes en curso, computándose a estos efectos como días de trabajo efectivos el período de vacaciones acordado, los permisos retribuidos, los períodos de permiso por nacimiento de hijo y los de riesgo durante el embarazo..

Este variable está determinado por dos objetivos: uno individual la presencia y otro colectivo la productividad.

Artículo 6.2.1- Plus productividad.

Al personal con categoría de operario/a en formación, operario/a de logística y operario/a especialista de logística se les abonará un plus de productividad en los términos que se determinan en el presente artículo.

El objetivo de productividad se calcula en función a las unidades facturadas dividido entre el número de horas trabajadas. Aunque el objetivo es de carácter mensual, la productividad a conseguir cada mes se establece al inicio del año fiscal para todo el ejercicio.

El importe máximo mensual a percibir por este objetivo asciende a 50 euros brutos/mes, lo que supone un importe máximo de 600 euros brutos al año.

Artículo 6.2.2.- Plus presencia

Al personal con categoría de operario/a de logística y operario/a especialista de logística se les abonará un plus de presencia en los términos que se determinan en el presente artículo.

El objetivo de presencia está vinculado a la presencia efectiva en el puesto de trabajo y, por lo tanto, vinculado a los períodos de ausencia al mismo, esto es, los días no fichados en el sistema de registro de la jornada laboral. En este sentido, se descontará del importe citado de forma proporcional por cada día de ausencia, importe que figura en las tablas salariales del Anexo I, a partir de la segunda baja médica por contingencias comunes dentro del año natural (comprendido de 1 de enero a 31 de diciembre) y se descontará siempre en los

retrasos y faltas injustificadas. Se exceptúan de este descuento los días de ausencia con motivo de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales y los permisos retribuidos, incluido el permiso por nacimiento de hijo y el riesgo en el embarazo. El importe mensual máximo por este objetivo es de 150 euros brutos/mes, lo que supone un importe máximo de 1.800 euros brutos al año.

Artículo 6.2.3.- Nocturnidad.

Cada hora trabajada en horario nocturno se abonará con un recargo del 25% sobre el precio de la hora ordinaria, importe que figura en las tablas salariales del Anexo I para cada uno de los grupos profesionales regulados en el presente Acuerdo. Se entenderá como horario nocturno el realizado entre las 22:00h y las 06:00h.

El personal cuyo horario calendado conlleve la realización de horas nocturnas, durante el periodo vacacional percibirá en concepto de horas nocturnas el promedio de los importes percibidos en los últimos 11 meses trabajados.

Asimismo, el personal que realice horas nocturnas y se acoja a un permiso retribuido durante el horario nocturno se le abonará igualmente las horas nocturnas que correspondan.

El personal que realice de forma temporal un turno nocturno, se le abonará la nocturnidad correspondiente a las vacaciones al finalizar este periodo y será proporcional al tiempo que haya estado en dicho turno. Si el periodo continúa una vez finalizado el año en curso se abonará este importe en la nómina de diciembre comenzando la nueva proporcionalidad en enero.

Artículo 7.- Enfermedad

En caso de baja por enfermedad o accidente de trabajo debidamente acreditado, el personal percibirá el importe íntegro de su salario correspondiente al mes anterior a la baja, abonando así la empresa las posibles diferencias existentes entre la base reguladora del indicado mes 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 periodos de trabajo efectivo. En atención a ellos, tales periodos deberán considerarse siempre para el cumplimiento de la jornada de trabajo máxima establecida en el artículo 10 del presente acuerdo.

industria
stradivarius logistica - index

Artículo 8.- 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 compensadas tal y como se establece a continuación.

Las horas extraordinarias realizadas por el personal afectado por el presente acuerdo se compensarán de la siguiente forma:

1. Con descanso compensatorio:

Las horas extraordinarias podrán compensarse con descanso a razón de hora y media (1,5 horas) por cada hora extraordinaria realizada. En el caso de que las horas extraordinarias realizadas sean de carácter festivo, la compensación será de 2 horas por cada hora extraordinaria festiva realizada. Cuando las horas extraordinarias se realicen en horario nocturno serán compensadas a razón de hora y cuarenta y cinco minutos (1,75 horas) por cada hora extraordinaria realizada dentro de la franja horaria de trabajo nocturno (22:00 y 06:00 horas). El descanso compensatorio derivado de la realización de horas extraordinarias se podrá disfrutar en jornadas completas o en horas de libre elección, teniendo prioridad el disfrute de los días blancos sobre estas horas.

2. Compensación económica:

Las horas extraordinarias podrán compensarse económicamente con un recargo del 50% del valor de la hora ordinaria. En el caso de que las horas extraordinarias realizadas sean de carácter festivo, el recargo será del 100% de la hora ordinaria por cada hora extraordinaria festiva realizada. Cuando las horas extraordinarias se realicen en horario nocturno el recargo será del 75% por cada hora extraordinaria realizada dentro de la franja horaria de trabajo nocturno (22:00 y 06:00 horas). Los importes concretos de cada tipo de hora extraordinaria se reflejarán en las Tablas Salariales anexas al presente acuerdo.

Artículo 9.- Anticipos de salario y préstamos.

Se podrán solicitar anticipos de salario y/o préstamos en los términos establecidos en el presente artículo. Para poder solicitar cada uno de ellos de nuevo, se tendrá que haber cumplido con la obligación de haber devuelto el anterior (anticipo de salario y préstamo); no siendo compatibles entre sí, con la excepción del anticipo de la parte devengada de la paga extraordinaria aun teniendo vigente un préstamo, cuantía que minorará el importe a percibir en el momento del abono de la paga extraordinaria.

industria
stradivarius logística - inditex

Artículo 9.1. Anticipo de salario.

Se considerará anticipo todo adelanto de salario que sea a cuenta de la nómina del mes en el que se solicite. Como máximo se podrá solicitar la totalidad de lo generado a fecha de su solicitud. La nómina del mes en curso se percibirá en la fecha que corresponda minorada en los importes solicitados como anticipo; igualmente ocurrirá en el momento de abono de las pagas extraordinarias, que se verán minoradas en la cuantía de los importes adelantados.

En caso de causar baja definitiva en la empresa, por cualquier razón, se detraerá la cantidad solicitada de la liquidación final.

Artículo 9.2 Préstamo.

El personal indefinido podrá solicitar un préstamo por un importe máximo de 4.000 euros, que será amortizable hasta en 30 mensualidades ordinarias no siendo posible la amortización anticipada para la solicitud de un nuevo préstamo. 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. Se aplicarán los intereses y las retenciones que legalmente correspondan en cada momento.

TÍTULO III: ORGANIZACIÓN Y TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 10.- Jornada anual.

La jornada laboral anual será de 1.769 horas para el año 2019 y 1768 horas para los años 2020 y 2021.

Artículo 10.1.- Días blancos

Se considerarán "Días Blancos" todos aquellos días de exceso de jornada determinados como tales en el calendario laboral de la persona.

En el supuesto de que existan días blancos, éstos siempre se calendarán primero unidos a los 31 días de vacaciones, quedando a libre elección los días sobrantes después de repartir los necesarios para tener 12 días de vacaciones en invierno y 21 días en verano.

En relación con los días blancos de libre elección indicados en el párrafo anterior: se podrán solicitar en fracción de 4 horas, debiendo hacerlo siempre al inicio o finalización del turno, y se concederán siempre que en cada turno de trabajo no haya más de un 8% de personas que hayan solicitado días blancos de libre elección y la semana tenga 5 días laborables. A este respecto, para el personal que presta servicios en horario de noche, se considera la semana

de domingo a jueves a efectos del cómputo del número de días laborables. Para el supuesto de que la semana tenga menos de 5 días laborales se concederán tales días siempre que en cada turno de trabajo no haya más de un 4% de personas que hayan solicitado estos días blancos de libre elección. La petición deberá cursarse con un mínimo de 7 días de antelación a la fecha de disfrute y un máximo de 2 meses. Los días deberán disfrutarse obligatoriamente antes del 31 de diciembre de cada año. Los días de libre elección que se soliciten en el período navideño y los coincidentes con puentes se asignarán por sorteo, teniendo prioridad estos días libres de exceso de jornada en estas fechas frente al disfrute de otro tipo de compensaciones.

La empresa se compromete a digitalizar la solicitud de los días blancos que actualmente se lleva a cabo en papel de forma que el/la trabajador/a pueda solicitarlo de forma electrónica.

Quienes no disfruten los días blancos por encontrarse de incapacidad temporal, baja laboral por nacimiento de hijo y bajas por riesgo durante el embarazo, podrán disfrutarlos una vez terminen las citadas situaciones bajas laborales, aunque haya finalizado el año laboral.

Artículo 10.2.- Jornada especial en función de la edad.

A partir del año 2020 se establece una disminución de la jornada anual de forma paulatina en función de la edad de la persona trabajadora hasta alcanzar la edad de jubilación, obligatoria a partir de los 60 años, manteniendo su salario sin disminución alguna y no pudiendo realizar ningún tipo de hora extraordinaria a partir de los 60 años, en base a la siguiente tabla:

Edad	Horas de reducción
55	32
56	40
57	48
58	56
59	64
60	72
61	96
62	104
63	112
64	120
65	128

La reducción de la jornada se realizará en jornadas completas.

Esta reducción de jornada podrá solicitarse en los períodos de menos facturación de la empresa, utilizando los mismos criterios que para los días blancos de libre elección, según el artículo 10.1, y siendo estos periodos los detallados a continuación:

- De la 2ª quincena de enero al 28 de febrero.
- Mes de mayo
- De la última semana de junio a 31 de julio
- Mes de noviembre

Al personal que tenga un contrato a tiempo parcial se le aplicará el presente artículo proporcionalmente a su jornada.

Artículo 11.- Turnos de trabajo.

Los turnos de trabajo existentes en la empresa son los siguientes:

TURNOS DE TRABAJO	HORARIO
Turno de mañana	de 6:00h a 14:00h
Turno central	de 8:00h a 17:00h (sección de taras)
Turno de tarde	de 14:00h a 22:00h
Turno tarde/ noche (*)	Domingo de 22:00h a 6:00h, lunes a jueves de 18:00h a 02:00h

* El turno tarde/noche cuenta con un equipo de 6 personas en horario de domingo a jueves de 22h a 6h.

Aunque no es un turno fijo durante todo el año, se especifica en este acuerdo la existencia de un turno en horario de 9:00 a 18:00h que por motivos organizativos se utiliza algunos meses del año como turno provisional.

Los días 5 de enero, 23 de junio y 24 y 31 de diciembre el turno de la tarde y tarde/noche hará un horario de 08:00 a 16:00 horas.

Artículo 12.- Bolsa de cambio de turno.

Se podrá solicitar un cambio de turno de carácter voluntario presentando un escrito al departamento de RRHH mediante el modelo establecido a tal efecto. Podrá solicitarlo el personal con contrato indefinido en cualquiera de los dos periodos establecidos: en el mes de mayo y en el mes de noviembre.

En el momento en que se genere una vacante de carácter indefinido o por solicitud de una excedencia superior a un año en alguno de los turnos de trabajo solicitados por el personal, tendrán prioridad de asignación al turno solicitado quienes cumplan los siguientes criterios:

1. Mayor antigüedad en el turno.
2. Mayor antigüedad en Stradivarius Logística S.A
3. Fecha de solicitud.
4. Edad del solicitante (prioridad al de mayor edad).

La asignación de cambio de turno se llevará a cabo siempre que puedan desarrollar las mismas tareas en el turno de origen y en el turno de destino, en un plazo máximo de 1 mes después de generarse una vacante.

Las personas a las que se les haya concedido un cambio de turno, permanecerán en el nuevo horario solicitado no pudiendo volver a solicitar un cambio hasta pasado dos años.

La solicitud deberá ser presentada en el departamento de RRHH del 2 al 31 de mayo y del 2 al 31 de noviembre del año en curso, mediante el modelo de escrito indicado para ello. Una vez organizadas las solicitudes, durante el mes de junio y durante el mes de diciembre se le entregará al Comité de empresa un listado con el orden de las personas que optan a un cambio de turno, dicha lista será publicada en un lugar visible para la plantilla.

Las vacantes indefinidas se generan en los siguientes supuestos:

1. Petición voluntaria de cambio de turno.
2. Necesidad de cubrir una vacante.
3. Salida empresa
4. Prioridad de cambio de turno según corresponda, en caso de conversión de contrato temporal a indefinido, siempre que el volumen de vacantes indefinidas sea asumible sin perder conocimiento en el turno origen. En el supuesto que se diera el caso de volumen alto, se llevaría a la mesa del Comité de Empresa.

Las personas que actualmente ya están apuntadas con anterioridad a dicha bolsa tendrán la prioridad en el cambio.

Artículo 13 Permuta de turno

Se establece un sistema de solicitud de permuta de turno entre personas que realicen trabajos equivalentes durante un periodo máximo de ocho semanas consecutivas. Esta permuta deberá formalizarse por escrito a Recursos Humanos y con un preaviso de solicitud de un mes.

Artículo 14.- Calendario Laboral.

La Empresa y la RLT acordarán el calendario laboral del almacén antes del 30 de noviembre, siempre y cuando a fecha 2 de Noviembre de cada año 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.

Asimismo, el calendario anual individual será entregado al personal antes del 31 de diciembre del año en curso, siempre y cuando la publicación de los festivos en el BOE lo permita. También, se realizará un calendario laboral general por turnos, que deberá exponerse en un lugar visible del centro de trabajo.

El calendario será anual e individual, incluirá los días festivos, festivos laborables, vacaciones, horario, turno y reducciones de jornada por edad.

En el calendario anual, tanto colectivo como individual, se dejarán determinados los festivos a trabajar pactados entre la empresa y el Comité en este acuerdo, que con carácter obligatorio se deberán trabajar en el año en cuestión. El número de festivos obligatorios a realizar podrá ser de hasta cuatro al año, por necesidades de producción y se informará al comité de las causas que hacen necesario el trabajo de estos festivos. A partir de 1 de enero de 2020 estos festivos laborables serán compensados con 140€ brutos por festivo trabajado para todas las categorías profesionales y computados dentro de la jornada laboral de 1768 horas.

Serán festivos no laborables durante la vigencia del pacto los días 1 de enero, 6 de enero, 25 de diciembre, 26 de diciembre, Viernes Santo y lunes de Pascua, 1 de mayo y 24 de junio.

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

Artículo 15.- Descansos de jornada.

Siempre que la duración de la jornada laboral diaria exceda de seis horas se establece un descanso de 30 minutos con cargo a la empresa.

Los descansos se podrán realizar por secciones dentro de cada turno y se realizarán dentro de los siguientes tramos horarios:

Turno de mañana: de 10:00h a 11:00h

Turno central: de 13.00h a 15:00h

Turno tarde: de 18:30h a 19:30h

Turno tarde/ noche (domingo de 22:00 a 6:00h y de lunes a jueves 18:00h a 02:00h): de 21:30h a 22:30h. El equipo de trabajo que presta servicios de 22:00 a 06:00 horas de domingo a jueves hará el descanso de 02:00h a 03:00 h.

El personal deberá fichar al inicio y al final del tiempo de descanso que se regula en el presente artículo.

Cualquier modificación en cuanto a los descansos y franjas horarias para realizarlos se pactará con el Comité de Empresa.

Artículo 16.- Vacaciones anuales.

El período vacacional será de 31 días naturales, de acuerdo con lo dispuesto en el convenio colectivo sectorial de aplicación. Las vacaciones se repartirán en 4 semanas de 7 días naturales (28 días). Los 3 días restantes hasta los 31 días indicados, serán días laborables. Asimismo, a estos 3 días laborables, se le sumarán 2 días de exceso de jornada para aquellos supuestos en los que se genere dicho exceso.

El reparto será de 12 días en invierno y 21 días en verano. Cuando se genere algún día de exceso de jornada a mayores de los 2 citados la persona trabajadora podrá elegir libremente cuándo disfrutarlos, preavisando para ello con la antelación requerida.

La solicitud de los días a elegir libremente será la dispuesta en el Art 10.1 del presente acuerdo.

Los periodos de vacaciones de invierno serán de febrero a junio, siendo 11 periodos de 12 días. (7 Días naturales más 5 días laborables). Los periodos de vacaciones de verano serán de julio a septiembre, siendo 3 periodos de 21 días naturales.

En el supuesto de progenitores que tengan establecido un período vacacional determinado por sentencia judicial de separación o divorcio, se ajustará su período vacacional de acuerdo a lo establecido en la resolución judicial.

Las vacaciones de verano serán rotativas hacia adelante, teniendo la plantilla la posibilidad de intercambiar sus vacaciones entre ellos siempre y cuando sea entre personal del mismo turno. En el supuesto de haber intercambiado el período vacacional, el año siguiente rotará en función al período disfrutado y no al que se le había asignado inicialmente antes de cambiarlo.

Las vacaciones se iniciarán en lunes. Si ese lunes tuviese el carácter de festivo no laborable, ese día se devuelve de la misma forma que se dispone en el Art. 10.1.

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.

El personal que se encuentre de baja por incapacidad temporal o disfrutando del permiso de nacimiento de hijo o esté de riesgo durante el embarazo en el momento del inicio o durante las vacaciones que tengan asignadas, tendrá derecho a disfrutar las mismas de acuerdo con lo establecido legalmente.

Una vez cuadradas las vacaciones de la plantilla, la empresa entregará al comité de empresa un listado en el cual consten las vacaciones de la plantilla.

El personal con familiares de primer grado de consanguinidad residiendo en un país extranjero podrá unir la totalidad de sus vacaciones. Deberán permanecer en el país extranjero un mínimo del 80% del tiempo de vacaciones, y para ello deberá presentar:

- Justificante del viaje (billetes de tren, tarjetas de embarque, tickets de autopistas, etc.) o bien tarjeta de embarque de ida y vuelta o certificado de empadronamiento de familiares de primer grado en el país extranjero.
- Si dos o más personas de la empresa generasen esta opción de unir los 31 días de vacaciones, la empresa podrá limitar el disfrute de este periodo vacacional por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, informando al Comité de Empresa.

Siempre que haya un festivo durante el periodo de vacaciones, este se devolverá a modo de día blanco según los criterios establecidos para el disfrute de dichos días.

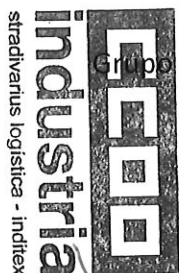
Al personal eventual se le preavisará con una semana de antelación para el disfrute de sus vacaciones. En el supuesto que no se pueda organizativamente se hablará previamente con el Comité.

Artículo 17.- Clasificación profesional

A partir del 1 de enero de 2020 se establece un plan de carrera y una nueva clasificación profesional, de acuerdo con lo que se dispone a continuación:

Grupo profesional I. Criterios generales.

Se incluyen en este grupo aquellos trabajadores que realicen funciones siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, requiriendo la supervisión del superior jerárquico.



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

- Operario/a de logística en formación: es el operario/a que se inicia en la empresa y que será formado/a en la operativa y resto de materias como seguridad y salud laboral o seguridad aérea y en las funciones del centro de distribución de las secciones carrusel (inducción y destinos) , descarga... Una vez transcurridos nueve meses prestando servicios como operario/a de logística en formación se pasará directamente a la categoría de operario/a de logística. En el caso de que una persona finalice un contrato de trabajo temporal y con posterioridad concertar un nuevo contrato de trabajo, a los efectos del cambio de categoría se computará todo el tiempo de prestación de servicios, de tal forma que el periodo como operario/a de logística en formación nunca sea superior a los 9 meses reales trabajados.
- Operario/a de logística: es el operario/a que tras nueve meses de formación y experiencia en el centro de distribución tiene la formación para las tareas propias de la sección con destreza, realiza tareas más complejas. Una vez transcurridos 15 meses en esta categoría el operario/a de logística pasará directamente a la categoría de operario/a de logística especializado/a.

Grupo profesional II. Criterios generales.

Se incluye en este grupo el personal que realice 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 especialista de logística: es el operario/a que se dedica a trabajos concretos y especializados con autonomía en la ejecución de las tareas de las diferentes secciones. El paso a esta categoría se produce cuando el operario/a de logística ha pasado por las dos categorías anteriores y ha alcanzado una antigüedad superior a los 24 meses.

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

Artículo 18.- Permisos retribuidos.

Además de las licencias retribuidas establecidas en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 29 del vigente convenio colectivo provincial de aplicación, el personal, previo aviso y posterior justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo indicados a continuación, entendiéndose que todos los días que se refieren son días naturales y lo regulado en el

presente artículo se aplicará con los mismos límites y condiciones a las parejas de hecho debidamente acreditadas mediante el correspondiente registro oficial:

- a) 16 días por matrimonio o establecimiento de pareja de hecho debidamente inscrita en los registros oficiales habilitados al efecto que se podrán disfrutar unidos al periodo vacacional.
- b) Por matrimonio de progenitores, hijos/hijas y hermanos/hermanas: 1 día o 2 días si es fuera de la Comunidad Autónoma.
- c) Por nacimiento de hijo, el permiso correspondiente tendrá la duración que se establezca legal o convencionalmente.
- d) Por enfermedad grave, alumbramiento, fallecimiento, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad. El permiso será 3 días naturales si el hecho causante del permiso se produce dentro de la misma provincia en la que reside el trabajador o trabajadora que solicita el mismo. Será de 4 días naturales si el hecho causante se produce en las provincias limítrofes a la residencia del trabajador o trabajadora. Por último, será de 5 días si el hecho causante sucede en el resto de España o en el extranjero. Se garantizará en función de las fechas de disfrute un mínimo de 2 días laborables en todo caso y en todos los supuestos que se recogen en este apartado. En caso de hospitalización o de hospitalización domiciliaria, el permiso podrá disfrutarse de manera consecutiva o alterna, desde el momento que se produzca el hecho causante que determine la hospitalización hasta la finalización de la misma.
- e) Por traslado de domicilio: 1 día si es en el mismo municipio o 2 días si el traslado es a un municipio diferente.
- f) Permiso de 12 horas anuales para la asistencia a visitas médicas, bien sean previamente concertadas o asistencia a urgencias (sin ingreso), tanto propias como para acompañamiento de familiares de primer grado a sus visitas médicas.
- g) 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.

Las licencias o permisos retribuidos contemplados en el presente artículo, se iniciarán el primer día laborable siguiente al hecho causante, en aquellos casos en los que este hecho sucediese en día no laborable para la persona trabajadora.

Para todos los permisos y licencias que pueda disfrutar el personal, se deberá preavisar el hecho y demás circunstancias que justifican el uso de los permisos, con antelación mínima de

24 horas, comunicándolo por escrito en el departamento de RRHH y cuyo incumplimiento daría lugar automáticamente a la denegación de este permiso y esta ausencia sería considerado como un permiso no retribuido. Excepto para los casos de urgencia o imprevistos que deberán ser avisados lo antes posible.

Igualmente, el personal deberá justificar debidamente y con los documentos que sean necesarios con un máximo de 72 horas después de la ausencia y cuyo incumplimiento, tanto en la forma como en el plazo, daría lugar automáticamente a la consideración de esta ausencia como un permiso no retribuido. Si no fuera presentado ningún documento justificativo en el plazo de 15 días naturales se consideraría una ausencia injustificada.

Artículo 19.- Permisos no retribuido.

El personal podrá disfrutar de dos días al año de permiso no retribuido, sin necesidad de justificación. El disfrute de estos días deberá ser a jornada completa, debiendo respetarse siempre el sistema actual de petición y de cupo de porcentaje establecido del 8% para semanas completas de 5 días de prestación de servicios y 4% para las semanas de 4 días o menos.

Artículo 20.- Permiso no retribuido por Conciliación Familiar.

El personal por razones de conciliación familiar podrá acogerse al permiso no retribuido. En dicho permiso se seguirá manteniendo la antigüedad de su contrato restando el tiempo del permiso no retribuido y cotizando a la Seguridad Social como legalmente corresponda. Durante el disfrute de este permiso no retribuido, la persona trabajadora no podrá realizar ninguna actividad remunerada ni por cuenta propia ni por cuenta ajena. A estos efectos, la persona trabajadora deberá aportar documentación y un informe de vida.

Con motivo de las vacaciones escolares de un descendiente menor de 12 años que se encuentre cursando estudios de carácter obligatorio, o, con una circunstancia de carácter grave que un trabajador o trabajadora tenga en su país de origen, el personal se podrá acoger al permiso no retribuido por un periodo mínimo de 1 mes y máximo de 2 meses. Dicho permiso deberá solicitarse con una antelación de 2 meses a la fecha del disfrute del mismo, excepto en los casos de carácter grave, que se solicitará en el momento del hecho causante.

Si varias personas de la empresa generasen este derecho por el mismo hecho causante, la empresa podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 21.- Excedencias.

Con carácter general, en el caso de las excedencias, se deberá solicitar con suficiente antelación con un mínimo de 15 días para la correcta valoración de la misma, desde el punto de vista de operativa.

Artículo 21.1.- Excedencia por motivos familiares.

El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija menor de 3 años, tanto si es descendiente natural como adoptado, o en los supuestos de acogida, aunque sea provisional, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, con reserva del puesto de trabajo durante dos años, sin cobertura de su vacante salvo por contrato de interinidad.

El personal también tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a 3 años, para atender al cuidado de un familiar hasta 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 de trabajo durante 1 año, sin cobertura de vacante salvo por contrato de interinidad.

Si dos o más personas de Stradivarius Logística solicitasen 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 en que el trabajador o trabajadora ejerza este derecho computará a efectos de antigüedad, y tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional relativos al puesto que venía desempeñando, especialmente cuando vaya a reincorporarse al mismo.

Si la persona que pide la excedencia así lo manifiesta, y con el fin de que continúe durante el tiempo de suspensión vinculado al centro de trabajo, podrá solicitar a la empresa que le remita las publicaciones internas del mismo, así como información de interés relativa a la empresa.

Artículo 21.2.- Excedencia por voluntariado social.

Se establece una excedencia especial para realizar actividades de voluntariado social. La persona que haga uso de dicha excedencia deberá presentar justificante de la ONG o entidad vinculada con la actividad. El trabajador o trabajadora deberá preavisar con 3 meses de antelación. La duración de esta excedencia no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 1 año, no computará a efectos de antigüedad y, la persona que se acoja a ella tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo, sin cobertura de vacante salvo por contrato de interinidad. Posteriormente, deberá aportar documentación y un informe de vida laboral que justifique que no ha realizado ninguna actividad laboral retribuida. En caso contrario, perdería la reserva de su puesto de trabajo.

Artículo 22.- Licencias

Se podrá solicitar una licencia no retribuida, previo aviso y justificación, y de una duración mínima de 15 días naturales y máxima de dos meses en los siguientes supuestos:

- a. Adopción internacional.
- b. Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.
- c. Hospitalizaciones prolongadas o graves de menores que estén a cargo del trabajador/la trabajadora.

Artículo 23.- Conciliación vida laboral y Familiar.

Artículo 23.1.- Permiso por nacimiento de menor.

En lo que al permiso por nacimiento de menor se refiere, se estará a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores y en el convenio colectivo de aplicación.

Artículo 23.2.- Reducción de la jornada por guarda legal.

El personal con descendientes menores de 12 años, o mayores dependientes o descendientes con alguna diversidad funcional, psíquica o sensorial superior al 33% reconocida por una autoridad competente para ello y que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo en los términos que legamente se establezcan. Si el/la trabajador/trabajadora precisa solicitar una reducción de jornada laboral por cuidado de hijo/hija menor, deberá solicitarlo dentro de su turno inicial.

Artículo 23.3.- 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 menor podrá concentrar dicha reducción en periodos de no escolarización del/la menor, acumulando dicha reducción. Para ello deberán solicitarlo en el mes de noviembre del año anterior. Si bien, la concesión de esta posibilidad 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/ la solicitante para cumplir con la jornada anual pactada con cada trabajador/trabajadora.

Artículo 23.3.- Cuidado de menor lactante.

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de un año. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora al principio o al final de la misma. Este derecho podrá ser ejercitado indistintamente por el padre, y/o la madre, en caso que ambos trabajen.

La reducción de la jornada contemplada en este artículo constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

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

Este derecho de ausencia al trabajo (una hora) se podrá acumular en jornadas completas a continuación de la suspensión del contrato por nacimiento de hijo, previo aviso a la dirección de la Empresa no inferior a dos semanas.

En lo no previsto en el presente artículo se estará a las previsiones contenidas en el artículo 37.4 del Estatuto de los trabajadores (RCL 2015, 1654)

Artículo 23.4.- Unificación jornada con compañero.

Las personas con hijos menores de 8 años, podrán unificar la jornada laboral con un compañero o compañera, realizando entre ambos un máximo de 8 horas diarias, de tal forma que entre las dos personas realicen cuarenta horas semanales. La solicitud para unificar jornada deberá ser de periodos de 20 horas semanales y se unirá a la solicitud de la persona que tenga el mismo turno. La empresa podrá limitar esta modalidad de reducción siempre que por operativa no sea posible, ya sea en función del número de solicitudes o del turno en el que se soliciten.

Artículo 24.- Bolsa de horas para el personal con reducción de jornada.

Se acuerda crear una bolsa de horas de un máximo de 25 horas anuales para las personas con reducción de jornada donde se establece que la persona pueda realizar como máximo 1 hora sobre su jornada o bien un sábado que haya una necesidad productiva en el centro. Estas horas realizadas por motivos productivos sólo se podrán compensar en tiempo de descanso, pudiendo disfrutarlos en fracciones mínimas de 1 hora.

La compensación se realizará a razón de 1,5 horas por cada hora realizada por motivos productivos. Esta medida será de aplicación hasta la finalización de la vigencia del actual pacto de empresa, donde se valorará y estudiará el impacto de dicha medida y la continuidad de la misma.

TÍTULO V. BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 25.-Ayudas sociales.

Se establecen las siguientes Ayudas Sociales:

a) Ayuda guardería.

Se establece una Ayuda por Guardería por importe de hasta 120 euros brutos mensuales para el año 2019 y de hasta 150 euros brutos mensuales para los años 2020 y 2021 durante las mensualidades que se utilice tal servicio debiendo contratar por retribución flexible la diferencia del precio de la guardería.

b) Ayuda por nacimiento de hijo/a.

Cuando se produzca el nacimiento o la adopción de un hijo/hija y previa justificación de tales circunstancias presentando la fotocopia del libro de familia, el/la trabajador/trabajadora percibirá en un pago único la cantidad de 350 euros brutos por cada hijo/hija.

c) Ayuda por material escolar.

Se establece una ayuda para material escolar por importe de 120 euros brutos hasta el año 2019, y partir del año 2020 de 150 euros brutos /año para el personal que cumpla los siguientes requisitos:

- Que tenga hijos/hijas en edad escolar desde 3 años hasta que el menor cumpla los 16 años y finalice los estudios de enseñanza obligatoria.
- Se abonará en un único pago en la mensualidad de septiembre.
- Se deberá aportar la justificación que acredite que el menor está cursando estudios obligatorios. Dicha justificación se entregará a la empresa cada año.

Para percibir la Ayuda por Material escolar se deberá estar de alta en el mes en que se realiza el pago.

En cualquier caso, cada hijo/hija dará lugar a una única ayuda por cada concepto, con independencia de que ambos padres trabajen en la empresa.

d) Ayuda por hijo/hija con diversidad funcional.

Se establece una Ayuda por hijo/hija con diversidad funcional por importe de 175 euros brutos mensuales para el año 2020 y 2021 que se abonará en 12 mensualidades por cada hijo/hija a cargo con un grado de diversidad funcional igual o superior al 33% que haya sido declarada por la Administración Pública competente en la materia.

e) Ayuda por adopción internacional

En este concepto la Empresa abonará hasta un máximo de 600€ para contribuir al coste de un billete de avión (ida y vuelta) u otros gastos derivados de la adopción internacional de la persona trabajadora que necesite viajar al extranjero a tramitar una adopción internacional. Los gastos incurridos deberán ser debidamente justificados.

f) Ayuda por matrimonio/pareja de hecho

En caso de matrimonio o constitución de pareja de hecho legalmente registrada, se abonará la cantidad de 60,10 euros.

g) El personal de Stradivarius Logística S.A. tendrá acceso al servicio de comedor con una subvención del precio del menú, con lo que solo deberá abonar 1,50 euros por menú y día.

Las ayudas sociales reguladas en el presente artículo no tienen carácter retroactivo y no computarán para el cálculo de la hora ordinaria (salario hora). Asimismo, cada una de estas ayudas sociales es por hijo/hija, si los dos progenitores del hijo/hija prestan servicios en la empresa u otra empresa del Grupo Inditex, solamente uno de ellos podrá solicitar la ayuda que corresponda.

Artículo 26.- Cesta de Navidad.

Todos los empleados 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 27.- Seguro Colectivo.

La empresa concertará con una entidad aseguradora una póliza de seguros a favor del personal por la que se 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 28.- Distribución del Acuerdo 2019-2021.

La empresa facilitará en cuartilla maquetada o en pen drive una copia en el momento de la firma a todo el personal en activo y el acceso mediante la publicación en la INET del nuevo contenido íntegro del redactado del II Acuerdo de las Condiciones Laborales a todo el personal de la empresa que se rija por el mismo.

Artículo 29.- Retribución Flexible.

El personal podrá acogerse a la Política de Retribución Flexible vigente en cada momento en la Compañía.

Artículo 30- Affinity Card.

Todos los empleados que cumplan los requisitos para ello podrán solicitar la tarjeta de compra Affinity Card, lo que les permitirá un descuento en compras realizadas en tiendas del Grupo Inditex.

TÍTULO VI SEGURIDAD y SALUD

Artículo 31.- Podólogo

La persona trabajadora que presente algún problema médico en los pies causado por el uso de calzado de seguridad, solicitará visita al servicio médico. Tras dicha visita si el facultativo/a lo considera necesario, lo derivará a consulta podológica, y el coste de las plantillas si fueran necesarias relativas al calzado de seguridad las asumirá la empresa, así como el coste de la consulta podológica. En el supuesto que la persona requiera un calzado especial la empresa facilitará el más adecuado.

Artículo 32.- Reconocimiento médico.

El tiempo empleado en la realización del reconocimiento médico de Vigilancia de la Salud se considerará tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 33.-Fisioterapeuta.

La empresa asumirá el 50% del coste del servicio de Fisioterapia, con un máximo de 5 sesiones anuales por persona en los centros concertados por la empresa.

Artículo 32. Situación de embarazo.

Una vez que la trabajadora comunique a la empresa la situación de embarazo y permanezca en activo, se le reservará una plaza de aparcamiento cercana al acceso a las instalaciones.

La trabajadora que, una vez comunicada a la empresa la situación de embarazo permanezca en activo y le coincida el disfrute de un periodo vacacional o de compensación de horas de exceso podrá solicitar que el mismo se le suspenda y disfrutarlo con anterioridad o posterioridad a la maternidad, junto con el resto de los periodos vacacionales que puedan coincidir durante la situación de riesgo para el embarazo o de baja de maternidad.

Artículo 34. -Uniformes y reposición de prendas:

En el mes de noviembre se facilitarán los chalecos y en el mes de mayo se entregaran los uniformes anuales, que constan de dos pantalones, cinco camisetas, dos sudaderas y un forro polar.

TÍTULO VII. DERECHOS SINDICALES

Artículo 35.- Crédito Sindical.

Las horas sindicales podrán ser acumuladas entre los representantes legales de los trabajadores en una Bolsa de horas anual.

El tiempo necesario y utilizado para la negociación colectiva desde la primera reunión con la empresa para presentar plataforma reivindicativa hasta la firma del redactado y las reuniones convocadas por la empresa se contabilizará como trabajo efectivo y no se descontará del crédito sindical.

Artículo 36.- Descuento Afiliación por nómina.

El personal que esté afiliado a un sindicato y quiera que se le practique el correspondiente descuento de la cuota sindical directamente de la nómina, lo comunicará por escrito al Dpto. RRHH. Este Dpto informará mensualmente a cada sindicato del descuento mensual realizado a las personas afiliadas en concepto de cuota, para ello en el documento de comunicación a entregar a RRHH, el propio empleado/la propia empleada manifestará que consiente en ceder este dato a los representantes legales y sindicales de los trabajadores.

Artículo 37.- Local sindical.

Cada sección sindical—tendrá su propio local sindical acondicionado, con ordenadores, internet, impresora, teléfono, trituradora de papel y armarios.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

PRIMERA. –

La clasificación profesional determinada en el artículo 17 del presente acuerdo entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2020. Por lo tanto, la revisión salarial determinada en las tablas salariales se aplicará tal y como se establece en las mismas, esto es, de acuerdo con la clasificación profesional vigente a fecha de preacuerdo (31 de octubre de 2019).

No obstante lo indicado en el párrafo anterior, a partir del 1 de noviembre de 2019 el personal que lleve más de 9 meses de prestación de servicios será asignado a la categoría de operario de logística (ejemplo 1: un operario/a con fecha de incorporación 1 de enero cumplirá más de 9 meses de prestación de servicios el 1 de octubre)(ejemplo 2: un operario que trabajó en la empresa durante 6 meses el año anterior y ha trabajado 3 meses en el año 2019 con efectos de 1 de Noviembre pasa a la categoría de operario/a de logística de más de 9 meses) y quien lleve más de 24 meses de prestación de servicios será asignado a la categoría de operario/a especialista de logística.

Ningún trabajador o trabajadora eventual actual trabajará con la categoría de operario de formación en un reingreso futuro.

SEGUNDA. –

El permiso por nacimiento de hijo de 3 días naturales regulado en el artículo 29 del vigente convenio colectivo de aplicación se podrá disfrutar al finalizar el permiso de nacimiento regulado por el Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, de forma transitoria en tanto en cuanto no se equipare totalmente la duración del permiso de nacimiento de hijo de los dos progenitores del menor.

ANEXOS

indústria
stradivarius logística - índitex



CONFEDERACIÓ GENERAL DEL TREBALL
FEDERACIÓ LOCAL
DE MANRESA
SECRETARIA D'ACCIÓ SINDICAL

En prueba de su conformidad, ambas partes firman el presente Acuerdo, en Sallent (Barcelona) a 5 de Diciembre de 2019.

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)

COOP
industria
stradivarius logística - inditex

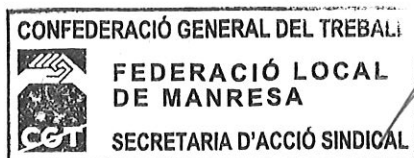
CONFEDERACIÓ GENERAL DEL TREBALL
FEDERACIÓ LOCAL
DE MANRESA
SECRETARIA D'ACCIÓ SINDICAL

Y en prueba de su conformidad, lo firman ambas partes, por cuadruplicado ejemplar, en el lugar y fechas indicadas en la página 30.

PARTE EMPRESARIAL



PARTE SOCIAL.



TABLAS SALARIALES AÑO 2019

OPERARIO/A ESPECIALISTA DE LOGÍSTICA. 40 H (*)			
AÑO 2019			
Salario Base	MENSUAL 1.289,21 €	ANUAL 15.470,54 €	
Prorrateo Marzo	107,43 €	1.289,21 €	
Prorrateo Junio	107,43 €	1.289,21 €	
Prorrateo Diciembre	107,43 €	1.289,21 €	
Paga septiembre	390,66 €	390,66 €	
Total salario fijo	1.611,51 €	19.728,83 €	
Variable	200 €	2.400 €	
TOTAL SALARIO	1.811,51 €	22.128,83 €	

Año	19.338,17 €	H ORDINARIA	10,93 €
Mes	1.289,21 €	H NOCTURNA	2,73 €
PPE	107,43 €	HHEE (50%)	16,40 €
		HHEE NOCHE (75%)	19,13 €
		HHEE FESTIVA (100%)	21,86 €

* Disposición transitoria primera 1/11/2019 Operario/a más de 24 meses, anterior a 1/11/2019 Operario/a más de 36 meses

OPERARIO/A DE LOGÍSTICA. 40 H (**)			
AÑO 2019			
Salario Base	MENSUAL 1.228,08 €	ANUAL 14.736,91 €	
Prorrateo Marzo	102,34 €	1.228,08 €	
Prorrateo Junio	102,34 €	1.228,08 €	
Prorrateo Diciembre	102,34 €	1.228,08 €	
Paga septiembre	390,66 €	390,66 €	
Total salario fijo	1.535,10 €	18.811,80 €	
Variable	200 €	2.400 €	
TOTAL SALARIO	1.735,10 €	21.211,80 €	

Año	18.421,14 €	H ORDINARIA	10,41 €
Mes	1.228,08 €	H NOCTURNA	2,60 €
PPE	102,34 €	HHEE (50%)	15,62 €
		HHEE NOCHE (75%)	18,22 €
		HHEE FESTIVA (100%)	20,83 €

** Disposición transitoria primera 1/11/2019 Operario/a más de 9 meses

OPERARIO/A DE LOGÍSTICA. 40 H (***)			
AÑO 2019			
Salario Base	MENSUAL 1.084,85 €	ANUAL 13.018,20 €	
Prorrateo Marzo	90,40 €	1.084,85 €	
Prorrateo Junio	90,40 €	1.084,85 €	
Prorrateo Diciembre	90,40 €	1.084,85 €	
Paga septiembre	390,66 €	390,66 €	
Total salario fijo	1.356,06 €	16.663,41 €	
Variable	200 €	2.400 €	
TOTAL SALARIO	1.556,06 €	19.063,41 €	

Año	18.421,14 €	H ORDINARIA	9,42 €
Mes	1.084,85 €	H NOCTURNA	2,35 €
PPE	90,40 €	HHEE (50%)	14,13 €
		HHEE NOCHE (75%)	16,48 €
		HHEE FESTIVA (100%)	18,84 €

*** Personal en activo hasta 31/10/2019 con antigüedad inferior a 9 meses

indústria
stradivarius logística - inditex

CONFEDERACIÓ GENERAL DEL TREBALL
FEDERACIÓ LOCAL
DE MANRESA
SECRETARIA D'ACCIÓ SINDICAL

TABLA SALARIAL AÑO 2020

OPERARIO/A ESPECIALISTA DE LOGÍSTICA 40 H AÑO 2020			
Salario Base	MENSUAL 1.362,97 €	ANUAL 16.355,69 €	
Prorrateo Marzo	113,58 €	1.362,97 €	
Prorrateo Junio	113,58 €	1.362,97 €	
Prorrateo Diciembre	113,58 €	1.362,97 €	
Paga septiembre		390,66 €	
Total salario fijo	1.703,72 €	20.835,27 €	
Comp. Presencia	150 €	1.800 €	
Comp. Productividad	50 €	600 €	
TOTAL SALARIO	1.903,72 €	23.235,27 €	

Año	20.444,61 €	H ORDINARIA	11,56 €
Mes	1.362,97 €	H NOCTURNA	2,89 €
PPE	113,58 €	HHEE (50%)	17,35 €
		HHEE NOCHE (75%)	20,24 €
		HHEE FESTIVA (100%)	23,13 €
		PRESENCIA / HORA	1,02 €

OPERARIO/A DE LOGÍSTICA 40 H AÑO 2020			
Salario Base	MENSUAL 1.298,78 €	ANUAL 15.585,38 €	
Prorrateo Marzo	108,23 €	1.298,78 €	
Prorrateo Junio	108,23 €	1.298,78 €	
Prorrateo Diciembre	108,23 €	1.298,78 €	
Paga septiembre		390,66 €	
Total salario fijo	1.623,48 €	19.872,39 €	
Comp. Presencia	150 €	1.800 €	
Comp. Productividad	50 €	600 €	
TOTAL SALARIO	1.823,48 €	22.272,39 €	

Año	19.481,73 €	H ORDINARIA	11,02 €
Mes	1.298,78 €	H NOCTURNA	2,75 €
PPE	108,23 €	HHEE (50%)	16,53 €
		HHEE NOCHE (75%)	19,28 €
		HHEE FESTIVA (100%)	22,04 €
		PRESENCIA / HORA	1,02 €

OPERARIO/A EN FORMACION DE LOGÍSTICA 40 H AÑO 2020			
Salario Base	MENSUAL 1.140,39 €	ANUAL 13.684,70 €	
Prorrateo Marzo	95,03 €	1.140,39 €	
Prorrateo Junio	95,03 €	1.140,39 €	
Prorrateo Diciembre	95,03 €	1.140,39 €	
Paga septiembre		390,66 €	
Total salario fijo	1.425,49 €	17.496,53 €	
Comp. Productividad	50 €	600 €	
TOTAL SALARIO	1.475,49 €	18.096,53 €	

Año	17.105,87 €	H ORDINARIA	9,68 €
Mes	1.140,39 €	H NOCTURNA	2,42 €
PPE	95,03 €	HHEE (50%)	14,51 €
		HHEE NOCHE (75%)	16,93 €
		HHEE FESTIVA (100%)	19,35 €

TABLA SALARIAL AÑO 2021

OPERARIO/A ESPECIALISTA DE LOGÍSTICA 40 H AÑO 2021			
Salario Base	MENSUAL 1.417,19 €	ANUAL 17.006,28 €	
Prorrateo Marzo	118,10 €	1.417,19 €	
Prorrateo Junio	118,10 €	1.417,19 €	
Prorrateo Diciembre	118,10 €	1.417,19 €	
Paga septiembre		390,66 €	
Total salario fijo	1.771,49 €	21.648,51 €	
Comp. Presencia	150 €	1.800 €	
Comp. Productividad	50 €	600 €	
TOTAL SALARIO	1.971,49 €	24.048,51 €	

Año	21.257,85 €	H ORDINARIA	12,02 €
Mes	1.417,19 €	H NOCTURNA	3,01 €
PPE	118,10 €	HHEE (50%)	18,04 €
		HHEE NOCHE (75%)	21,04 €
		HHEE FESTIVA (100%)	24,05 €
		PRESENCIA / HORA	1,02 €

OPERARIO/A DE LOGÍSTICA 40 H AÑO 2021			
Salario Base	MENSUAL 1.350,75 €	ANUAL 16.209,01 €	
Prorrateo Marzo	112,56 €	1.350,75 €	
Prorrateo Junio	112,56 €	1.350,75 €	
Prorrateo Diciembre	112,56 €	1.350,75 €	
Paga septiembre		390,66 €	
Total salario fijo	1.688,44 €	20.651,92 €	
Comp. Presencia	150 €	1.800 €	
Comp. Productividad	50 €	600 €	
TOTAL SALARIO	1.888,44 €	23.051,92 €	

Año	20.261,26 €	H ORDINARIA	11,46 €
Mes	1.350,75 €	H NOCTURNA	2,86 €
PPE	112,56 €	HHEE (50%)	17,19 €
		HHEE NOCHE (75%)	20,05 €
		HHEE FESTIVA (100%)	22,92 €
		PRESENCIA / HORA	1,02 €

OPERARIO/A EN FORMACION DE LOGÍSTICA 40 H AÑO 2021			
Salario Base	MENSUAL 1.181,22 €	ANUAL 14.174,60 €	
Prorrateo Marzo	98,43 €	1.181,22 €	
Prorrateo Junio	98,43 €	1.181,22 €	
Prorrateo Diciembre	98,43 €	1.181,22 €	
Paga septiembre		390,66 €	
Total salario fijo	1.476,52 €	18.108,91 €	
Comp. Productividad	50 €	600 €	
TOTAL SALARIO	1.526,52 €	18.708,91 €	

Año	17.718,25 €	H ORDINARIA	10,02 €
Mes	1.181,22 €	H NOCTURNA	2,51 €
PPE	98,43 €	HHEE (50%)	15,03 €
		HHEE NOCHE (75%)	17,54 €
		HHEE FESTIVA (100%)	20,04 €

indústria
stradivarius logística - inditex

CONFEDERACIÓ GENERAL DEL TREBALL
FEDERACIÓ LOCAL DE MANRESA
SECRETARIA D'ACCIÓ SINDICAL