

**ACUERDO REGULADOR DE LAS
CONDICIONES DE TEMPE S.A.**

2018-2020

TÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito de aplicación

Con carácter general, el presente acuerdo será de aplicación a todo el personal de TEMPE S.A, en los centros de trabajo que la empresa tiene en Elche (Alicante). Se hará constar expresamente aquellas disposiciones que no sean de aplicación a todo el personal de Tempe S.A, especificando el colectivo al que le son de aplicación.

Todas las mejoras establecidas en este acuerdo absorberán lo establecido en cualquier Convenio Colectivo que sea de aplicación en la empresa.

Artículo 2. Vigencia

El presente acuerdo tiene una vigencia temporal de tres años, desde el día 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2020.

Los efectos económicos de este acuerdo se retrotraerán al 1 de enero de 2018. El resto de condiciones se aplicarán en el momento de su firma. El abono de los atrasos de los conceptos económicos establecidos en el Título II de este acuerdo, se abonarán en el momento del pago de la nómina de marzo. Si hubiera alguna excepción se indicará en el artículo correspondiente.

El acuerdo permanecerá vigente hasta la firma de otro que lo sustituya.

Artículo 3. Denuncia y revisión

La denuncia del presente Acuerdo será automática el día 1 de julio de 2020. A partir de dicha fecha la parte social presentará la plataforma para las negociaciones del próximo Acuerdo, comprometiéndose la Empresa a constituir la mesa negociadora antes de finalizar el año.

Artículo 4. Comisión de seguimiento del acuerdo

Se crea una Comisión Paritaria de seguimiento del Acuerdo, cuya misión principal será el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente acuerdo, la rectificación en caso de error de los redactados acordados, si es el caso, así como el arbitraje de las cuestiones que le sean sometidas por las partes.

Asimismo, todas las situaciones conflictivas, reclamaciones, comunicaciones o denuncias de índole laboral que puedan formularse, individual o colectivamente, por los trabajadores/trabajadoras o sus representantes ante la autoridad laboral competente, Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social, Centros de Mediación, Arbitraje y Conciliación o Juzgados de lo Social, podrán formularse de forma previa o simultánea ante la Comisión Paritaria y ante los referidos Órganos de la Administración o jurisdiccionales, según corresponda, de forma que con la intervención de dicha Comisión se trate de resolver en el seno de la propia Empresa la reclamación o asunto planteado. Esta intervención de la Comisión paritaria no paralizará la actuación paralela de carácter oficial emprendida, esto es, no resulta un requisito necesario para que esta reclamación prosiga su curso el hecho de que la Comisión Paritaria no se haya pronunciado al tiempo de la correspondiente intervención oficial sobre el asunto planteado.

Independientemente de lo anterior, si la Comisión Paritaria resolviera sobre el asunto que le haya sido sometido y tal resolución no resulte aceptable para la parte promotora de la correspondiente actuación, quedará igualmente expedida la vía de reclamación administrativa

o judicial que corresponda. Y si la resolución adoptada en el seno de la Comisión Paritaria satisface las pretensiones de la plantilla o sus representantes, por ésta /estos se procederá a retirar las denuncias o desistir de las demandas formuladas.

La Comisión Paritaria se reunirá de forma anual en sesión ordinaria y en sesiones extraordinarias siempre que la situación creada lo requiera, con un máximo de 2 sesiones anuales. Las reuniones extraordinarias se llevarán a cabo a solicitud de cualquiera de las partes que la componen y dentro de los 10 días siguientes a la fecha de su petición.

En cuanto a los plazos para resolver los asuntos que deban de someterse al conocimiento y/o resolución de la Comisión Paritaria, queda fijado en 30 días.

La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios de Asesores, y estará formada por representantes de la Empresa y un representante por cada sección sindical de manera paritaria en representación de la plantilla, designándose dichos representantes por ambas partes de entre los miembros de la Mesa de negociación del Acuerdo. Dichos representantes se asignarán en su momento.

TÍTULO II.- CONDICIONES ECONÓMICAS

El presente Título II es de aplicación exclusivamente al colectivo formado por las posiciones de operario/operaria de logística, operario/operaria de logística especialista 2ª, operario/operaria de logística especialista 1ª, operador/operadora SGA, y coordinador/coordinadora, excluyendo en todo caso al personal de oficina.

Todos los conceptos y cantidades regulados en el presente Título II se abonarán de forma proporcional a la jornada y en función del tiempo trabajado según el periodo de devengo de cada uno de ellos.

Artículo 5. Incremento salarial

La retribución para cada uno de los años de vigencia del presente acuerdo será la que se indica en las tablas salariales que se adjuntan como Anexo I, que suponen un incremento salarial del 3,75% para el año 2018, del 3,50% para el año 2019 y del 2,75% para el año 2020, sobre el total del salario fijo bruto anual.

La paga de septiembre mantendrá su importe inalterable, siendo el establecido en las tablas salariales adjuntas como Anexo I, durante toda la vigencia del presente Acuerdo. Por tanto, el incremento que le es de aplicación según el párrafo anterior, se repercutirá en el salario base.

Artículo 6. Abono de la nómina

La nómina ordinaria se abonará el último viernes de cada mes.

Artículo 7. Estructura salarial

La estructura salarial se compone de los siguientes conceptos:

- I. Salario fijo :
 - a. Salario Base
 - b. Gratificaciones extraordinarias de junio, diciembre y marzo

- c. Paga de Septiembre
- d. Paga de fiestas patronales en el mes junio

II. Salario variable:

- a. Plus de Productividad
- b. Plus Proyecto

Los pluses variables serán proporcionales a la jornada.

III. Otros conceptos:

- a. Plus Transporte
- b. Antigüedad, que se rige por lo establecido en el Convenio Colectivo de aplicación.
- c. Recargos de horas y pluses (nocturnidad, horas de sábado, horas extraordinarias y horas de domingo)

Artículo 8. Salario Fijo

El salario fijo para cada uno de los años de vigencia del acuerdo comprende los conceptos indicados en el apartado I. del artículo anterior, cuyas cuantías se establecen en las tablas salariales que se adjuntan como Anexo I al presente Acuerdo.

Artículo 8.1. Salario Base

El salario base es aquél que se determina como tal en las tablas salariales que se adjuntan como Anexo I al presente acuerdo.

Artículo 8.2. Gratificaciones Extraordinarias.

Se abonarán tres pagas extraordinarias, las correspondientes a los meses de junio, diciembre y marzo, en el importe que figura en las tablas salariales que se adjuntan como Anexo I al presente acuerdo. Estas tres pagas extraordinarias se percibirán de forma prorrateada durante todos los meses del año.

El personal puede solicitar percibir las pagas extraordinarias de julio y diciembre sin prorratear a excepción del personal con contrato temporal, que siempre llevarán las pagas extraordinarias prorrateadas. Para ello deberán comunicarlo a la Empresa entre el 1 y el 15 de noviembre del año anterior a su aplicación teniendo efectos el día 1 de enero.

Las personas que perciban su salario en catorce pagas, esto es, doce pagas ordinarias y dos pagas extraordinarias (diciembre y junio), podrán solicitar percibir la paga de marzo sin prorratear, percibiéndola de forma íntegra en el mes de marzo. Para ello, deberán comunicarlo al Departamento de RRHH en el plazo comprendido entre el 1 y el 15 de noviembre del año anterior a su aplicación teniendo efectos el día 1 de enero.

El periodo de devengo de la paga de marzo es del 1 de enero hasta el 31 de diciembre del año anterior a su percibo.

El periodo de devengo de la paga de junio es del 1 de enero hasta el 30 de junio.

El periodo de devengo de la paga de diciembre es del 1 de julio hasta el 31 de diciembre.

Cuando las pagas extraordinarias de junio, diciembre y marzo no se abonen prorrateadas, el pago de las mismas se realizará el día 15 de los meses correspondientes de junio, diciembre y marzo.

Artículo 8.3. Paga de Septiembre.

Se percibirá en la mensualidad del mes de septiembre una paga por importe bruto de 390,66 euros brutos establecido en las tablas salariales que se adjuntan como Anexo I al presente acuerdo.

La paga de septiembre se devenga anualmente desde el 1 de septiembre del año anterior hasta el 31 de agosto del año en curso.

Artículo 8.4. Paga de fiestas patronales.

Se abonará una paga de fiestas patronales cuyo importe será el establecido en las tablas salariales que se adjuntan como Anexo I al presente acuerdo. El abono de esta paga se realizará en un único pago en el mes de junio.

El periodo de devengo de la paga de fiestas patronales es 1 de junio del año anterior hasta el 31 de mayo del año en curso.

Este concepto se mantendrá en tanto en cuanto permanezca regulado en el Convenio Colectivo de aplicación en la empresa. No obstante la cuantía seguirá formando parte del salario del trabajador/trabajadora incluyéndose en otros conceptos salariales.

Artículo 9. Sistema de retribución variable

Se establece un sistema de retribución variable con devengo mensual. Se devengará a partir del primer mes natural completo de trabajo, siempre a mes vencido, y el abono se realizará en la nómina del mes siguiente. En ningún caso se abonará por periodos inferiores a un mes natural.

La percepción del sistema de variable se realizará en función de las horas efectivamente trabajadas por cada uno de los operarios del almacén.

El sistema variable será objeto de revisión cada dos años, pudiendo la empresa modificar los criterios o establecer otros conceptos diferentes de valoración, llevando a cabo, en todo caso, el procedimiento de información y consulta oportuno con la representación legal de los trabajadores/trabajadoras.

No obstante lo anterior, tanto el Plus de productividad como el Plus proyecto (actualmente densidad) permanecerán estables durante la vigencia del presente Acuerdo. A partir del 2021, tal y como se acordó con la representación legal de los trabajadores/trabajadoras, el sistema de retribución variable podrá ser revisados por decisión de la Compañía de manera bianual, en el caso de que fuera necesario.

El incentivo de retribución variable se calcula en base a la medición de los siguientes conceptos:

A. Plus de productividad:

La productividad se define como, la relación entre el total de unidades enviadas y el total de horas empleadas en un mismo intervalo de tiempo. Para el cálculo del plus de productividad, el intervalo de tiempo establecido es de carácter mensual.

- Operario/operaria de logística/especialista y operador/operadora SGA

Si el grado de consecución del objetivo es del 100%, se percibirá un importe bruto mensual de 90 euros. La horquilla de medición podrá oscilar entre el 0 y el 110%, siendo este el tope máximo alcanzable y retribuable. En el caso de que el resultado de consecución del objetivo de productividad sea del 0%, no se percibirá ningún importe por este concepto.

- Coordinador/coordinadora

Si el grado de consecución del objetivo es del 100%, se percibirá un importe bruto mensual de 120 euros. La horquilla de medición podrá oscilar entre el 0 y el 110%, siendo este el tope máximo alcanzable y retribuable. En el caso de que el resultado de consecución del objetivo de productividad sea del 0%, no se percibirá ningún importe por este concepto.

Ejemplo:

Consecución objetivo	Importe en €
110%	99,00 €
105%	94,50 €
100%	90,00 €
95%	85,50 €
90%	81,00 €

B. Plus proyecto

La densidad se define como la relación entre la suma del volumen de las unidades enviadas y la suma del volumen de las cajas de embalaje enviadas.

- Operario/operaria de logística/especialista y operador/operadora SGA

Si el grado de consecución del objetivo es del 100%, se percibirá un importe bruto mensual de 70 euros. La horquilla de medición podrá oscilar entre el 0% y el 110%, siendo este el tope máximo alcanzable y retribuable. En el caso de que el resultado de consecución del objetivo de densidad sea del 0%, no se percibirá ningún importe por este concepto.

- Coordinador/coordinadora

Si el grado de consecución del objetivo es del 100%, se percibirá un importe bruto mensual de 140 euros. La horquilla de medición podrá oscilar entre el 0 y el 110%, siendo este el tope máximo alcanzable y retribuable. En el caso de que el resultado de consecución del objetivo de productividad sea del 0%, no se percibirá ningún importe por este concepto.

Los importes establecidos en los apartados A y B de este artículo se percibirán de forma mensual, siendo un importe único y fijo independientemente de las horas de calendario establecidas para cada mes, percibiéndose por las horas efectivamente trabajadas.

Las horas extras y festivas incrementarán el importe de incentivo variable a percibir de forma proporcional. Igualmente, si se trabajasen menos horas de las previstas en el calendario individual de cada empleado/empleada, el incentivo variable a percibir disminuirá de forma proporcional ese mes.

El importe de los pluses del sistema de retribución variable que no haya sido percibido por los trabajadores que se encuentran en situación de baja por incapacidad temporal en cada mes, será repartido entre el resto de trabajadores que tengan derecho a su percibo ese mes.

C. Penalizaciones de la retribución variable

No se percibirá el incentivo variable o se cobrará solamente la parte proporcional del mismo, en las siguientes situaciones:

- Ausencias no justificadas: las personas que acumulen un mínimo de tres ausencias no justificadas en el mes natural, perderán el derecho a percibir el incentivo variable de ese mes.
- Impuntualidad: las faltas de puntualidad que se produzcan de más de 10 minutos, se descontarán de forma proporcional en el incentivo variable al considerarse tiempo no justificado y por tanto no efectivamente trabajado, independientemente de que se realice su recuperación al finalizar la jornada. Si un trabajador/trabajadora tiene más de tres faltas de puntualidad en el mismo mes natural, perderá el derecho a percibir el incentivo variable durante ese mes.
- Régimen disciplinario: No se percibirá el incentivo variable de todo el mes en el caso de haber sido sancionado por incurrir en cualquiera de las faltas establecidas en la normativa de régimen disciplinario de aplicación en la empresa, de carácter grave o muy grave.

Artículo 10. Otros conceptos

Artículo 10.1. Transporte

Se establece como compensación de los gastos de desplazamiento y medios de transporte, con independencia de las distancias que puedan existir entre el centro de trabajo y el domicilio del trabajador/trabajadora. Se abonará a todos los grupos profesionales.

El plus de transporte se percibirá por cada día de trabajo efectivo con independencia de la duración de la jornada, no abonándose en las situaciones de incapacidad temporal (sea cual fuere la causa que lo motive), ni en permisos no retribuidos y faltas sin justificar, es decir, solo será abonado en las ausencias que se consideren permisos retribuidos y vacaciones.

Se percibirá en la cuantía anual indicada en las tablas salariales que se adjuntan como Anexo I al presente acuerdo, percibiendo su importe en 12 mensualidades.

Artículo 10.2. Antigüedad

De acuerdo con lo dispuesto en el Convenio Colectivo de aplicación en la empresa, el concepto retributivo Antigüedad se percibirá en la forma y cuantía que se establezca en cada momento y siempre sobre los conceptos y cuantía establecidos en las tablas salariales del mencionado Convenio.

Según la actual regulación de este concepto en el Convenio Colectivo de aplicación en la empresa, para el cálculo de la cuantía correspondiente al concepto de antigüedad se tomará como referencia el salario base establecido en las tablas salariales del Convenio Colectivo de aplicación en la empresa.

Artículo 11. Recargos y pluses por hora trabajada

El personal, por cada hora efectiva trabajada, percibirá los recargos y/o pluses regulados en el presente artículo siempre y cuando se cumplan las condiciones establecidas para su devengo y abono.

Los recargos y pluses se percibirán proporcionalmente a la jornada trabajada, en función de los turnos a los que están adscritos los equipos y en función de cada grupo profesional.

Estos recargos y pluses no se abonarán en las situaciones de incapacidad temporal (sea cual fuere la causa que lo motive), en permisos no retribuidos y en faltas sin justificar, es decir, solo será abonado en las ausencias que se consideren permisos retribuidos y vacaciones, a excepción del plus de sábado y el plus de domingo que se abona por hora de sábado o domingo efectivamente trabajada.

Artículo 11.1 Recargo por hora nocturna

El personal que preste servicios entre las 22:00 horas y las 06:00 horas percibirá el recargo de nocturnidad, que será un 25% del valor de la hora ordinaria, en función de las horas que preste servicios en el citado horario.

Artículo 11.2 Plus Sábado

Se percibirá por cada hora de sábado efectivamente trabajada y en la cuantía determinada en las tablas salariales adjuntas como Anexo I al presente Acuerdo. El abono se realizará de forma acumulada en el mes de enero del siguiente año para el personal de los turnos fijos de trabajo. Para el personal adscrito a los equipos de refuerzo se percibirá a mes vencido.

Artículo 11.3 Plus Domingo

Este plus se percibirá por cada hora trabajada a partir de las 00:00 horas del domingo y durante todo el día natural del domingo. La cuantía vendrá determinada en las tablas salariales adjuntas como Anexo I al presente Acuerdo.

Artículo 12. Horas Extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, siendo retribuidas con un incremento del 50% sobre el valor de la hora ordinaria.

El personal podrá optar por sustituir el abono de las horas extraordinarias por su compensación en descanso, salvo en el caso de las horas extraordinarias festivas que sólo se compensarán económicamente. El resto de las horas extraordinarias se podrán compensar con descanso conforme al siguiente sistema:

- La compensación en descanso será de una hora y media por cada hora extraordinaria realizada. Para el disfrute de este descanso compensatorio deberán acumularse en jornadas de 8 horas.
- Los días generados por la realización de horas extraordinarias se solicitarán teniendo en cuenta los siguientes criterios: no deberá coincidir con el inicio o final de vacaciones, ni ser víspera ni día posterior a fiesta laboral, ni ser víspera de domingo. Podrá ser disfrutado el lunes. No obstante lo anterior, debido a que la empresa está trabajando en el desarrollo de una herramienta de gestión para este tipo de solicitudes, se compromete a revisar este punto en el plazo de seis meses por si hubiera la posibilidad de flexibilizar en estos requisitos, de acuerdo con el comité de empresa.
- La solicitud se realizará con 15 días naturales de antelación y se contestará en el plazo de 7 días naturales antes del disfrute.
- La concesión de estos días se realizará atendiendo al porcentaje máximo de ausencias, motivadas por vacaciones, días por exceso de jornada, asuntos propios, días por compensación en descanso de las horas extraordinarias y cualquiera de similar naturaleza, por área y turno de trabajo, establecido por el departamento de operaciones.

Trimestralmente la empresa remitirá al Comité de Empresa información relativa a la realización de horas extraordinarias por persona.

TITULO III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E ITINERARIO PROFESIONAL

Artículo 13. Clasificación profesional

La clasificación profesional aplicable en la empresa se encuentra regulada en el Convenio Colectivo de aplicación en la empresa. A los únicos efectos de denominación, a partir de la entrada en vigor de este acuerdo, se establecen las siguientes nomenclaturas:

- Categoría de Ayudante de oficio: Pasa a denominarse Operario de logística.
- Categoría de Profesional de Oficio de 2ª: Pasa a denominarse Operario de logística especialista 2ª.
- Categoría de Profesional Oficio 1ª: Pasa a denominarse Operario de logística Especialista 1ª.

Asimismo, se establece la denominación del operador/operadora SGA con la categoría de Profesional de oficio de 1ª.

La posición de Coordinador/coordinadora en todo caso tendrá la categoría de Profesional de oficio de 1ª establecida en el Convenio Colectivo de aplicación.

Artículo 14. Itinerario profesional

Con carácter general, en este apartado se establece la regulación del itinerario profesional, para la especialización y, en su caso, posible promoción, de las personas que desarrollan un puesto de trabajo en el departamento de operaciones y automatistas del almacén.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 24.1 del Estatuto de los Trabajadores, en todo caso, habrá de considerarse la formación, méritos y antigüedad de la persona trabajadora, así como las facultades organizativas del empresario.

Teniendo en cuenta lo anterior y tomando como referencia la denominación del artículo 13 de este acuerdo, para el puesto de operario/operaria de logística especialista en la empresa Tempe S.A, se establece el siguiente itinerario profesional:

- a) El personal inicia su relación laboral como operario/operaria de logística con la categoría profesional de Ayudante de Oficio perteneciente al Grupo IV.
- b) Cuando el personal haya prestado servicio en la empresa durante dos años como operario/operaria de logística con la categoría profesional de Ayudante de Oficio, adquirirán automáticamente la posición de operario/operaria de logística especialista 2ª con la categoría profesional de Profesional de oficio de 2ª perteneciente al Grupo III.
- c) El personal que haya prestado servicio en la empresa durante cinco años como operario/operaria de logística especialista de 2ª con la categoría profesional de Profesional de Oficio de 2º, adquirirán automáticamente la posición de operario/operaria de logística especialista 1ª con la categoría profesional de Profesional de oficio de 1ª perteneciente al Grupo III.
- d) El personal que desempeñe el puesto coordinador/coordinadora tendrá la categoría profesional de Profesional de Oficio de 1ª perteneciente al Grupo III.

Los cambios de categoría se realizarán siempre en el mes siguiente al mes en el que se alcance la antigüedad reflejada en los puntos b y c de este artículo.

Todas aquellas personas que, a fecha 28 de febrero de 2018, lleven prestando servicio en la empresa durante un mínimo de cinco años con la categoría de profesional de oficio de 2ª, a fecha 1 de marzo de 2018 automáticamente adquirirán la categoría de profesional de oficio. Este cambio de categoría surtirá todos sus efectos, incluidos los económicos, desde el día 1 de marzo de 2018, no teniendo en ningún caso efectos de aplicación de carácter retroactivo.

Artículo 15. Cobertura de vacantes

Este artículo solo es de aplicación para la cobertura de las vacantes que se produzcan en los puestos del departamento de operaciones de almacén hasta la posición de Jefe de área, esto es, para la cobertura de los puestos coordinador/coordinadora, jefe/a de área, operador/operadora de sistema de gestión de almacén (SGA) y automatista.

Con carácter general, la cobertura de las vacantes que se produzcan en las posiciones indicadas en el párrafo anterior, se cubrirán inicialmente a través de un proceso de selección interno. Las vacantes se publicarán en los tablones de anuncios y/o en la intranet con un plazo de antelación, al inicio del proceso de selección, de un mínimo de diez días naturales. Si no se presentan candidaturas o no se encuentra el candidato adecuado para el puesto, se procederá a cubrir la vacante a través de un proceso de selección externo.

La empresa establecerá los requisitos para poder presentarse a las vacantes de cualquiera de las posiciones, estableciéndose los mismos en la oferta.

Podrán presentar candidatura aquellas personas a partir del primer año con contrato indefinido en la empresa.

Los/las candidatos/candidatas, que cumplan con los requisitos establecidos en la oferta, participarán en un proceso de selección con el departamento de Recursos Humanos y el departamento de Operaciones del almacén.

El/la candidato/candidata seleccionado/a ejercerá el nuevo puesto durante un periodo de prueba máximo de seis meses. Transcurrido este tiempo, y siempre que se haya producido la adaptación al puesto, la persona ascenderá definitivamente al mismo, momento en el que se realizará, en su caso, la modificación de su categoría profesional, siempre que no haya obtenido esta categoría a través de la antigüedad establecida en el artículo de itinerario profesional.

En el caso de que el candidato seleccionado no supere el periodo de prueba, volverá al mismo puesto que tenía anteriormente a la promoción, lo que conllevará que vuelva a tener las condiciones salariales y sociales de este puesto anterior a la promoción.

Se tendrá en cuenta el criterio de antigüedad para la promoción cuando haya candidatos con el mismo resultado en el proceso de selección.

Artículo 16. Primas función

Se establecen las siguientes primas función para las siguientes posiciones:

Posición	Prima función
Coordinador/coordinadora	70 €
Operador/operadora SGA	70 €

TÍTULO IV: ORGANIZACIÓN Y TIEMPO DE TRABAJO

La empresa manifiesta que, a día de la fecha, está trabajando en el desarrollo de una herramienta de gestión con el objetivo de mejorar la transparencia en la concesión de los días de vacaciones y descanso. En el plazo aproximado de 6 meses, la empresa informará al comité de la evolución del proyecto.

Artículo 17. Jornada anual

La jornada anual ordinaria máxima de trabajo durante la vigencia de este acuerdo será la siguiente:

AÑO	EQUIPOS FIJOS			EQUIPOS REFUERZO		
	MAÑANA	TARDE	NOCHE	MAÑANA	TARDE	NOCHE
2018	1784	1784	1776	1744	1744	1736
2019	1784	1784	1776	1744	1744	1736
2020	1784	1784	1768	1744	1744	1728

Artículo 17.1. Jornada especial en función de la edad.

El personal perteneciente al colectivo de operario/operaria de logística, operario/operaria de logística especialista 2ª, operario/operaria de logística especialista 1ª, operador/operadora de SGA y coordinador/coordinadora, disfrutará de una reducción anual de jornada según la siguiente escala en el año en que cumplan la edad que se indica en la misma, manteniendo su salario sin disminución alguna. Dicha reducción será compatible con otras reducciones a las que se pudiera tener derecho.

La reducción de la jornada se realizará en jornadas completas.

EDAD	HORAS ANUALES DE REDUCCION
55	16
56	24
57	32
58	40
59	48
60	56
61	64
62	72
63	80
64	88
65	96

Los trabajadores/trabajadoras del colectivo de operario/operaria de logística, operario/operaria de logística especialista 2ª, operario/operaria de logística especialista 1ª, operador/operadora SGA y coordinador/coordinadora, en el año en el que cumplan los 50 años de edad, podrán solicitar una reducción de su jornada diaria de forma voluntaria, con la disminución proporcional del salario, de un máximo del 25%. Estas solicitudes serán concedidas atendiendo a las necesidades organizativas y productivas de la empresa

En todo caso, ambas formas de reducción de jornada son incompatibles con la realización de horas extraordinarias.

Artículo 18. Turnos de trabajo

Con carácter general, el personal que desempeña las posiciones de operario/operaria de logística, operario/operaria de logística especialista 2ª, operario/operaria de logística especialista 1ª, operador/operadora SGA y coordinador/coordinadora, estarán adscritos a uno de los siguientes turnos fijos de trabajo, denominándose equipos fijos de trabajo:

- a) Turno de mañana: prestará servicio de lunes a sábado en horario de 06:00 a 14:00 horas. Este turno trabajará un máximo de seis sábados al año.
- b) Turno de tarde: prestará servicio de lunes a viernes en horario de 14:00 a 22:00 horas.
- c) Turno de noche: prestará servicio de domingo a jueves en horario de 22:00 a 06:00 horas.

La empresa, atendiendo a las necesidades organizativas y productivas de cada momento, podrá realizar contrataciones, ya sean temporales o indefinidas, fuera de los turnos establecidos en este artículo.

Con carácter general, el descanso semanal será como mínimo de dos días siendo uno de ellos el domingo.

Artículo 19.- Equipos de refuerzo de los turnos fijos de trabajo.

Se establece la creación de un equipo de trabajadores/trabajadoras de refuerzo para la cobertura de sábados, domingos y festivos, además de los días ordinarios necesarios, así como de las vacaciones de los trabajadores/trabajadoras indefinidos que pertenecen a los equipos fijos de trabajo.

Los equipos de refuerzos prestarán servicios de lunes a domingo con un descanso semanal de dos días.

Durante la vigencia de este acuerdo, se disfrutará de un fin de semana de sábado y domingo cada dos meses de promedio.

Estos equipos de refuerzo podrán desempeñar las posiciones de operario/operaria de logística, operario/operaria de logística especialista 2ª, operario/operaria de logística especialista 1ª, operador/operadora SGA y coordinador/coordinadora.

Las personas que se incorporen en este equipo de refuerzo, podrán tener contrato indefinido o temporal, según las necesidades organizativas que la empresa tenga en cada momento.

Las personas que formen parte de los equipos de refuerzo estarán adscritas los turnos de trabajo de mañana, tarde y noche en el horario que se establezca que, en todo caso, serán horarios fijos.

El equipo de refuerzo percibirá los recargos y pluses por hora de sábados, domingos, festivos y nocturnidad, establecidos en el presente acuerdo, así como los pluses variables de productividad y densidad o cualquier otro variable, recargo y plus que se pudiera establecer en el futuro y que sean de aplicación a este colectivo según la posición que desempeñen. El

percibo de estos recargos y pluses se realizará conforme a lo establecido en los correspondientes artículos del presente Acuerdo.

Artículo 20. Calendario Laboral

Se entregará a los/las trabajadores/trabajadoras con contrato indefinido, un calendario individual en el que se fijarán los días de trabajo, el horario, días de libranza, días de descanso compensatorio por exceso de jornada y las vacaciones.

Los calendarios de trabajo serán anuales para los equipos fijos de trabajo y podrán ser modificados hasta el día 15 de marzo. Las posibles modificaciones serán notificadas a las personas afectadas con una antelación de, al menos, 7 días naturales. No se podrán realizar modificaciones en los periodos de vacaciones.

La planificación del calendario de las personas del equipo de refuerzo se realizará de forma trimestral, estableciéndose en los mismos los días de trabajo, el horario, sábados, domingos y festivos de trabajo así como los días de libranzas y vacaciones. No se podrán realizar modificaciones en los periodos de vacaciones.

Los calendarios laborales provisionales se entregarán al comité de empresa por equipos el 1 de diciembre del año anterior. El 15 de diciembre serán entregados a los trabajadores/trabajadoras.

Para los equipos fijos de trabajo, adscritos al turno de mañana y tarde, los días 24 y 31 de diciembre no serán calendarizados anualmente durante la vigencia de este acuerdo. Para los equipos fijos de trabajo adscritos al turno de noche, los días que no se calendarizarán serán el 25 de diciembre y 1 de enero. Asimismo, para todos los turnos de los equipos fijos de trabajo, el sábado de semana santa no será calendarizado anualmente durante la vigencia del presente acuerdo.

Anualmente, y para los equipos fijos de trabajo, se valorará la posibilidad de que el día 5 de enero el turno de tarde pueda acortar su jornada laboral, siempre que las circunstancias organizativas del almacén lo permitan.

Artículo 21. Descansos durante la jornada

El descanso durante la jornada para el personal que desempeña la posición de operario/operaria de logística, operario/operaria de logística especialista 2ª, operario/operaria de logística especialista 1ª, operador/operadora SGA y coordinador/coordinadora será el siguiente:

Los/las trabajadores/trabajadoras que realicen una jornada igual o superior a 7 horas diarias tendrán un descanso de 30 minutos a cargo de la empresa en todos los horarios.

Los/las trabajadores/trabajadoras que realicen una jornada igual o superior a 5 horas y menos de 7 horas diarias, tendrán un descanso de 20 minutos a cargo de la empresa.

Los/las trabajadores/trabajadoras que realicen una jornada igual o superior a 9 horas diarias, tendrán un descanso de 35 minutos, así como 5 minutos más por cada hora completa adicional a 9 horas.

Artículo 22. Días por exceso de jornada

Las horas generadas por el exceso de jornada anual podrán ser solicitadas en descanso por el/la trabajador/trabajadora hasta el siguiente máximo:

- 24 horas para el turno de mañana y tarde.
- 32 horas para el turno de noche.

El resto de horas, en el caso de que se generasen más de 24 o 32 horas al año respectivamente, serán calendarizadas por la empresa.

Con el objetivo de que los trabajadores con jornada parcial irregular puedan disfrutar de dos días de compensación por exceso de jornada, en su calendario anual se les calendarizará dos días más de los que les corresponden por su jornada anual. Esos dos días podrán solicitarlos en descanso en las condiciones que se detallan a continuación.

El personal podrá solicitar disfrutar las horas generadas por exceso de jornada anual teniendo en cuenta los siguientes criterios: no deberá coincidir con el inicio o final de vacaciones, ni ser víspera ni día posterior a fiesta laboral, ni ser víspera de domingo. Podrá ser disfrutado el lunes.

Estas horas podrán ser disfrutadas como días enteros de 8 horas o en horas sueltas, estableciéndose un mínimo de disfrute de 4 horas.

No obstante lo anterior, debido a que la empresa está trabajando en el desarrollo de una herramienta de gestión para este tipo de solicitudes, se compromete a revisar lo establecido en los dos párrafos anteriores en el plazo de seis meses, por si hubiera la posibilidad de flexibilizar en estos requisitos, de acuerdo con el comité de empresa.

Los plazos para solicitar las horas generadas por exceso de jornada son los siguientes:

- Las solicitudes de días enteros se deberán realizar con 15 días naturales de antelación.
- Las solicitudes de horas sueltas se deberán realizar con 48 horas de antelación.
- El plazo máximo de solicitud de las horas generadas por exceso de jornada será el 25 de septiembre. Si transcurrido este plazo no se ha realizado la solicitud, estas horas serán calendarizadas por la empresa, siempre en el año en curso.

La concesión de estas solicitudes se realizará teniendo en cuenta el porcentaje máximo de ausencias, motivadas por vacaciones, días por exceso de jornada, asuntos propios, días por compensación de horas extraordinarias y cualquiera de similar naturaleza, por área y turno de trabajo, establecido por el departamento de operaciones.

Artículo 23. Festivos

Con carácter general, para las posiciones de operario/operaria de logística, operario/operaria de logística especialista 2ª, operario/operaria de logística especialista 1ª, operador/operadora SGA y coordinador/coordinadora la realización de horas de trabajo, en días festivos, será retribuida con la siguiente cantidad:

- Operario/operaria y operador/operadora SGA: 100 euros brutos/día festivo trabajado.
- Coordinador/coordinadora: 115 euros brutos/día festivo trabajado.

Se abrirá la opción de apuntarse a trabajar festivos de forma semestral. La persona recibirá confirmación sobre los festivos a trabajar en un plazo determinado para todo el semestre.

En el caso de que el trabajador/trabajadora realice un mínimo de cuatro festivos en un periodo de doce meses, computados en el año natural, el trabajador/trabajadora percibirá la cantidad de 145 euros brutos por cada día festivo trabajado.

La forma de abono de los días festivos se realizará abonando a mes vencido el importe de 100 euros brutos o 115 euros brutos dependiendo de la posición de la persona que realice el festivo. En el caso de realizar al menos 4 festivos y haberlos cobrado a mes vencido, la diferencia entre el importe ya percibido y el importe de 145 euros brutos, le será abonada en la nómina del mes de enero.

La realización de festivos para el personal adscrito a los Equipos Refuerzo es obligatoria y se establece la cuantía de 145 euros brutos por festivo trabajado, abonándose a mes vencido.

Los trabajadores de jornada completa adscritos al turno de noche, además de la compensación económica por las horas festivas trabajadas, disfrutarán de un día de descanso por cada día festivo completo trabajado.

Artículo 24. Complemento de incapacidad temporal

En el caso de baja por incapacidad temporal derivada de contingencia común o accidente laboral, la empresa complementará la prestación de la seguridad social mensual hasta alcanzar el 100% de la base de cotización desde el primer día de la baja. Las pagas extras se reducirán de forma proporcional al número de días afectados por una situación de baja por incapacidad temporal.

En el caso de enfermedad del trabajador/trabajadora se admitirá justificante de reposo por el tiempo máximo de una jornada, que debe corresponderse con la jornada en la que se emite el justificante, considerándose retribuido.

Artículo 25. Vacaciones

Lo establecido en materia de vacaciones en el presente artículo, exclusivamente será de aplicación a las personas con las categorías de operario/operaria de logística, operario/operaria de logística especialista 2ª, operario/operaria de logística especialista 1ª, operador/operadora SGA y coordinador/coordinadora.

El colectivo del párrafo anterior disfrutará de 22 días laborables de vacaciones.

Los periodos de vacaciones se comunicarán en el momento de la entrega o publicación de los calendarios anuales.

A) Distribución de vacaciones para los trabajadores/trabajadoras con contrato indefinido que pertenezcan a los equipos fijos de trabajo:

- Periodo de verano: En este periodo cada trabajador/trabajadora disfrutará de tres

semanas de vacaciones de forma continuada, esto es 15 días laborables con carácter general, estableciendo una rotación anual hacia delante en cuatro periodos consecutivos.

- Las vacaciones de verano comenzarán siempre en lunes, nunca antes del 20 de junio, y no podrán en ningún caso terminar más allá del 15 de septiembre incluido. En los casos en los que coincida algún festivo, dentro del periodo de vacaciones de verano que le toque al trabajador/trabajadora, se disfrutará de un día más en el periodo de vacaciones de invierno.
- Periodo de invierno: En este periodo cada trabajador/trabajadora disfrutará de 7 días laborables de vacaciones de forma continuada, estableciendo una rotación anual hacia delante en seis periodos consecutivos.

Las vacaciones de invierno comenzarán siempre a partir del 1 de noviembre y no podrán ir más allá del 31 de diciembre incluido del año en curso.

B) Distribución de vacaciones para el personal que pertenecen a los equipos de refuerzo

- **Periodo de verano:** En este periodo cada trabajador/trabajadora disfrutará de tres semanas de vacaciones de forma continuada, esto es 15 días laborables, en el periodo comprendido entre el 1 de mayo al 30 de junio.

El periodo de disfrute de las vacaciones de verano se extenderá desde el primer lunes del mes de mayo hasta el último viernes de la última semana del mes de junio.

- **Periodo de invierno:** En este periodo cada trabajador/trabajadora disfrutará de 7 días laborables de vacaciones de forma continuada en el mes de enero.
- **Semana de vacaciones adicional:** Además de los periodos de vacaciones anteriores, los equipos de refuerzo podrán disfrutar de una semana de vacaciones de forma continuada que podrá ser solicitada en septiembre, a partir de la fecha en la que finaliza el periodo de vacaciones de los equipos fijos de trabajo, y en el mes de octubre. La concesión de esta semana de vacaciones se realizará atendiendo al porcentaje máximo de empleados/empleadas en situación de vacaciones para cada periodo.

C) Distribución de vacaciones para el colectivo de coordinadores/coordinadoras y operadores/operadoras SGA.

Estos colectivos disfrutarán de los mismos periodos de vacaciones establecidos en los apartados anteriores, según si pertenecen a los equipos fijos de trabajo o los equipos de refuerzo.

Se establecerá una rotación propia para el colectivo de coordinadores/coordinadoras y operadores/operadoras de SGA. Este colectivo podrá solicitar un cambio de su periodo de vacaciones con el de otro compañero, de la misma área y el mismo turno de trabajo, o solicitar sus vacaciones en uno de los periodos que estén disponibles.

D) Cuestiones comunes a todos los periodos de vacaciones

- Los periodos de vacaciones se podrán cambiar entre compañeros/as que desempeñen la misma posición, se encuentren en la misma área y turno de trabajo y tengan la misma jornada diaria y anual. Estos cambios, en todo caso, se harán por la totalidad de los días

(15 días hábiles en verano y 7 días hábiles en invierno) y deberán realizarse siempre dentro del mismo periodo, es decir, no se podrán realizar cambios de vacaciones del periodo de verano al periodo de invierno y viceversa.

La realización de estos cambios conllevará la inclusión en el turno de rotación de sábados del trabajador/trabajadora con el que se realice el cambio.

Dentro del año natural, cuando se realice el cambio del periodo de vacaciones con un compañero/a, con posterioridad no se podrá solicitar ningún otro cambio de vacaciones, ni acogerse a las compensaciones establecidas por cambio del periodo de vacaciones.

- Las personas que no pertenezcan al equipo de refuerzo y tengan hijos menores de 16 años a su cargo, podrán solicitar un cambio de los periodos de vacaciones para no coincidir con el periodo escolar. En este caso, la solicitud se realizará siempre por la totalidad de los días (15 días hábiles en verano y 7 días hábiles en invierno) y deberán realizarse siempre en el mismo periodo, es decir, no se podrán realizar cambios de vacaciones del periodo de verano al periodo de invierno y viceversa.

En el caso de que los dos progenitores o tutores legales del menor trabajen en cualquiera de las empresas de TEMPE, esta solicitud de cambio de vacaciones solo podrá realizarse por uno de los progenitores o tutor legal.

- Se establecen los siguientes plazos para las solicitudes de cambio del periodo de vacaciones establecidos en los dos puntos anteriores:
 - Solicitud de cambio del periodo de vacaciones de verano: Se entregarán al Gestor del área antes del 30 de marzo del año en curso o día hábil inmediatamente posterior. El trabajador/trabajadora recibirá la respuesta a su solicitud el 30 de abril del año en curso o día hábil inmediatamente posterior.
 - Solicitud de cambio del periodo de vacaciones de invierno: Se entregarán al Gestor del área del 1 de agosto al 21 de septiembre del año en curso o día hábil inmediatamente posterior. El trabajador/trabajadora recibirá la respuesta a su solicitud el 28 de septiembre del año en curso o día hábil inmediatamente posterior.

- Los trabajadores/trabajadoras que no pertenezcan al equipo de refuerzo y tengan hijos en edad de cursar uno de los ciclos de Educación Infantil podrán solicitar disfrutar una de las semanas de vacaciones de invierno en el mes de septiembre con el objetivo de favorecer la adaptación del menor. Será necesario aportar el justificante del ingreso escolar del menor.

En el caso de que los dos progenitores del menor o tutores legales trabajen en cualquiera de las empresas de TEMPE, esta solicitud de cambio de vacaciones solo podrá realizarse por uno de los progenitores o tutores legales.

- Los empleados/empleadas con contrato indefinido que no pertenezcan al equipo de refuerzo podrán solicitar cambiar sus vacaciones fuera de los periodos de verano e invierno. En el caso de que se solicite el cambio del periodo de verano, se deberá hacer por la totalidad de los días. Si la solicitud de cambio es sobre el periodo de invierno, se podrá fraccionar en un máximo de tres periodos. Asimismo, se podrá solicitar disfrutar

los dos periodos juntos de vacaciones, es decir, 22 días laborables, siempre que se realice en los meses de enero y febrero.

Las solicitudes de cambio del periodo de vacaciones fuera de los periodos establecidos de verano e invierno se deberán realizar con 30 días naturales de antelación a la fecha de inicio del disfrute, salvo las solicitudes realizadas en la primera quincena de enero, que no será necesario respetar el plazo de 30 días naturales. El trabajador/trabajadora recibirá la respuesta a su solicitud en el plazo de 7 días naturales.

- Los empleados/empleadas que no formen parte del equipo de refuerzo y su nacionalidad no sea española, tengan doble nacionalidad o un familiar de primero grado de consanguinidad o afinidad en el extranjero, podrán solicitar la agrupación de los periodos de vacaciones de verano e invierno en otro periodo diferente por los motivos citados en el presente párrafo. En este caso, se podrá disfrutar de 22 días laborables de vacaciones de forma continuada y fuera de los periodos establecidos como periodo de verano e invierno. El empleado/empleada tendrá que aportar un documento que justifique la necesidad de traslado al extranjero por una de las causas mencionadas en este párrafo.
- La concesión de todas las solicitudes de cambio de vacaciones establecidas en este punto se realizará atendiendo al porcentaje máximo de empleados/empleadas en situación de vacaciones para cada periodo.
- En los casos establecidos en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores, el nuevo periodo de disfrute de vacaciones se establecerá de mutuo acuerdo entre trabajador/trabajadora y empresa.
- Para los trabajadores/trabajadoras que tienen horario de noche, todos los periodos de vacaciones comenzarán el día anterior a los días establecidos.

E) Compensaciones por cambio del periodo de vacaciones

Los trabajadores/trabajadoras que pertenecen a los equipos fijos de trabajo podrán solicitar un cambio del periodo de vacaciones de verano a los meses establecidos en este apartado y que se detallan a continuación, dando derecho a percibir las siguientes compensaciones:

1. Se podrá solicitar el cambio de periodo de vacaciones de verano a los meses de enero y febrero y se compensará con una de las siguientes opciones, siendo la elección del trabajador/trabajadora:
 - a) 150 euros brutos, que se abonarán en la nómina del mes siguiente al mes en el que finalice el periodo de disfrute de vacaciones, y dos días de vacaciones adicionales que se disfrutarán junto con el periodo de vacaciones de verano modificado, disfrutando en este caso de 17 días laborables en los meses de enero y/o febrero.
 - b) 300 euros brutos, que se abonarán en la nómina del mes siguiente al mes en el que finalice el periodo de disfrute de vacaciones.
2. Se podrá solicitar el cambio de periodo de vacaciones de verano a los meses de marzo y mayo y se compensará con una de las siguientes opciones, siendo la elección del trabajador/trabajadora:
 - a) 100 euros brutos, que se abonarán en la nómina del mes siguiente al periodo en el que finalice el periodo disfrute de vacaciones, y un día de vacaciones adicional que se

disfrutará junto con el periodo de vacaciones de verano modificado, disfrutando en este caso de 16 días laborables en los meses de marzo o mayo.

b) 200 euros brutos que se abonarán en la nómina del mes siguiente al periodo en el que finalice el periodo de disfrute de vacaciones

3. Se podrá solicitar el cambio de periodo de vacaciones de verano a los meses de abril, octubre, última semana de mayo y primera quincena de junio y segunda quincena de septiembre. Se compensará con 100 euros brutos que se abonarán en la nómina del mes siguiente en el que finalice el periodo de disfrute de vacaciones

F) Distribución de vacaciones para los trabajadores/trabajadoras con contrato indefinido y jornada parcial irregular

Las personas con contrato indefinido y jornada parcial irregular, con carácter general, mantendrán la distribución de vacaciones establecida en el Acuerdo de vacaciones del año 2018 durante la vigencia del presente acuerdo. No obstante de forma progresiva, irán pasando a formar parte del sistema de distribución de vacaciones establecido para los equipos fijos de trabajo a razón de un tercio de personas, de cada turno de trabajo, en cada año de vigencia de este acuerdo siguiendo el criterio de antigüedad.

Todas las solicitudes de cambio del periodo de vacaciones con derecho a compensación recogidas en este apartado, serán aprobadas atendiendo al porcentaje máximo de empleados/empleadas en situación de vacaciones para cada periodo. Este porcentaje máximo será establecido por el equipo de gestión del almacén y comunicado a la representación de los trabajadores/trabajadoras de la empresa.

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

Artículo 26. Cambios de turno. Sistema de vacantes

El personal con contrato indefinido adscrito a los equipos fijos de trabajo podrá solicitar un cambio de turno de forma definitiva teniendo en cuenta el siguiente procedimiento:

- a) Para solicitar el cambio de turno será condición imprescindible que exista una vacante en el turno deseado y que la empresa haya hecho pública esa vacante.
- b) Solo podrán solicitar el cambio de turno las personas que desempeñen la misma posición y tengan la misma jornada diaria y anual que el puesto vacante.
- c) La empresa publicará el puesto del turno vacante estableciendo un plazo mínimo de diez días naturales para que las personas interesadas puedan realizar su solicitud.
- d) La vacante se otorgará a aquella persona que tenga mayor número de puntos según los siguientes criterios:
 - Mayor antigüedad en la lista de cambio de turno. Este criterio solo será aplicable para aquellas personas que estuvieran inscritas en la bolsa de cambio de turno antes del 31 de enero de 2018. A aquellas personas que hayan conseguido el cambio de turno ya no se les aplicará este criterio en posteriores solicitudes.
 - Mayor antigüedad en el turno de noche, para el caso de vacantes en el turno de mañana y tarde.
 - Mayor antigüedad en la empresa.

Se otorgará un punto por cada mes en cada uno de los criterios anteriores

En el caso de igual puntuación, se tendrá en cuenta el resultado de la Evaluación del desempeño del año anterior a la solicitud.

- e) Aquellas personas a las que se les haya concedido una solicitud de cambio de turno, no podrán volver a solicitar otro cambio de turno en un periodo de 8 años, para las personas que hayan cambiado al turno de mañana y tarde, y de 4 años para las personas que hayan cambiado al turno de noche.

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

Artículo 27.- Licencias y permisos.

El personal tendrá derecho, previo aviso y justificación, al disfrute de los permisos que a continuación se indican:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio. A petición del trabajador/trabajadora interesado/interesada, las fechas podrán repartirse entre los dos días inmediatamente anteriores y posteriores a la fecha del matrimonio.
- b) Dos días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador/trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Para este último caso, el desplazamiento deberá producirse a una distancia de al menos 200 km desde el domicilio. Este permiso se podrá disfrutar mientras se mantenga el hecho causante que lo ha motivado.
- c) Cinco días naturales, a contar desde el día del hecho causante, por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de fallecimiento de familiares de primer grado de consanguinidad, si la comunicación al trabajador/trabajadora se produjera con la jornada ya comenzada, podrá ausentarse de su puesto de forma inmediata, computando dicha jornada como trabajada, iniciándose su permiso correspondiente al día siguiente. En el caso de familiares de segundo grado cuando la comunicación al trabajador/trabajadora se produjera con la jornada ya comenzada, la persona podrá elegir entre ausentarse de forma inmediata o bien, acabar la jornada y que el permiso comience a partir del día siguiente.
- d) Cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso se podrá disfrutar mientras se mantenga el hecho causante que lo ha motivado.
- e) Cinco días naturales por nacimiento de hijo a partir del día del hecho causante.
- f) Cuando sea necesario un desplazamiento fuera del país en donde presta sus servicios, los permisos de los apartados b), c), d) y e) podrán ser ampliados hasta 8 días naturales. Asimismo, podrán añadirse al presente permiso los días de vacaciones y permiso sin sueldo del art. 27.d del Convenio Colectivo de aplicación, por el tiempo necesario para cubrir la contingencia.
- g) 2 días naturales de permiso no retribuido por fallecimiento de familiares hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad, a partir del día del hecho causante.
- h) 1 día por traslado de domicilio.

- i) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. En caso de que la prestación del trabajo disminuya más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses, la empresa puede pasar al trabajador/trabajadora a la situación de excedencia forzosa regulada en el art. 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.
- j) Por el tiempo indispensable para asistir a exámenes oficiales con justificación de la asistencia. La duración de este permiso comprenderá la duración del examen y dos horas en total para la realización del traslado de ida y vuelta al centro donde se realice el examen.
- k) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica de un facultativo especialista y extracciones de sangre de la seguridad social. La duración de este permiso comprenderá la duración de la visita médica y dos horas para la realización del traslado de ida y vuelta al centro médico.
- l) 2 horas retribuidas al inicio de la jornada del personal en el turno de mañana, que inicie la jornada a las 06:00 horas, para la realización de extracciones de sangre, siempre que se requiera acudir en ayunas.
- m) Acompañamiento al médico de hijos/hijas con discapacidad igual o superior al 33% o enfermedad grave, recogido dentro del Real Decreto 1148/2011, sin límite de edad, siempre que se justifique ante la empresa con la documentación oportuna, y se mantendrá mientras el hijo/hija tenga esta condición y figure a cargo de la persona conforme a lo establecido en la normativa del IRPF. En el momento de dejar de tener derecho a esta percepción, se tendrá que justificar ante la empresa. Se aceptará como ausencia el tiempo destinado a la consulta médica.
- n) Acompañamiento al médico de hijos/hijas menores de 18 años por el tiempo indispensable de duración de la consulta más una hora de traslado de ida y una hora de traslado de vuelta.
- o) Un día por reposo de hijo/hija hasta los 12 años de edad, en aquellos casos que el menor tenga que estar bajo la supervisión de un adulto, prescrito por su médico y así se establezca en el justificante oportuno.
- p) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. Este permiso se concederá también a los padres que necesiten acompañar a su pareja embarazada. Se tendrá además una hora de traslado de ida y una hora de traslado de vuelta.
- q) Por el tiempo indispensable para la asistencia de pruebas de fertilidad y sometimiento de técnicas de reproducción asistida. Se tendrá además una hora de traslado de ida y una hora de traslado de vuelta.

El personal deberá preavisar y justificar el hecho y demás circunstancias que den lugar a los permisos recogidos en el presente artículo, con la debida antelación, comunicándolo por escrito, cuyo incumplimiento daría lugar a la denegación de la licencia. Se exceptúan los casos de urgencia, en los que el/la trabajador/trabajadora deberá comunicar el hecho a la empresa dentro de la primera jornada de ausencia al trabajo, sin perjuicio de su posterior justificación.

Los permisos de los apartados b), c), d), f) y g), establecidos en el presente apartado, serán de aplicación tanto a las parejas unidas por matrimonio como a aquellas parejas de hecho debidamente registradas en el Registro Público con validez legal establecido al efecto, circunstancia que se deberá justificar.

Artículo 28. Día de asuntos propios

Se establece un día de asuntos propios considerado como tiempo efectivo de trabajo. El disfrute de este día no deberá coincidir con el inicio o final de vacaciones, ni ser víspera ni día posterior a fiesta laboral, ni ser víspera de domingo. Podrá ser disfrutado el lunes.

La solicitud de este permiso deberá realizarse con 48 horas de antelación.

Para este permiso no será necesario justificación y se podrá disfrutar en dos medias jornadas.

Artículo 29.- Excedencia por estudios

Se establece una excedencia especial para el personal con contrato indefinido para la realización de estudios de nivel ESO, FP, Bachillerato o Grado medio o superior o estudios universitarios. La duración de esta excedencia no podrá ser inferior a 4 meses ni superior a 1 año, prorrogable a petición de la persona interesada. Esta excedencia no computará a efectos de antigüedad y la persona que se acoja a ella tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo y turno durante su totalidad sin cobertura de vacante salvo por contrato de interinidad.

El personal deberá aportar documentación que acredite la realización de dichos estudios, donde se certifique que existe un buen aprovechamiento del mismo, en caso contrario perderá el derecho de reserva del puesto de trabajo. Asimismo, presentará un informe de vida laboral actualizado en el que conste que no ha realizado ningún trabajo en el periodo de excedencia, en caso contrario perderá el derecho de reserva del puesto de trabajo, considerándose una excedencia voluntaria sin reserva de puesto de trabajo.

Artículo 30. Licencias no retribuidas y adaptación horaria

Artículo 30.1. Licencia no retribuida

Los/las trabajadores/trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de un permiso no retribuido, esto es, sin sueldo, por un máximo de un mes al año, fraccionable en dos periodos de quince días naturales, por los siguientes motivos debidamente justificados:

- Adopción en el extranjero.
- Hospitalizaciones prolongadas por enfermedad grave de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad.
- Desplazamientos al extranjero por cualquier otro motivo de fuerza mayor.
- Fallecimiento de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad y hermanos/hermanas.

No obstante, se podrá pactar entre empresa y trabajador/trabajadora una suspensión del contrato de trabajo diferente, por cualquier otro motivo, y con la duración que se acuerde. En este caso, se requerirá acuerdo escrito que regule las condiciones de la misma, tales como la duración, reserva o no del puesto de trabajo, condiciones y forma de la reincorporación, antigüedad, entre otras circunstancias. A falta de pacto sobre estas cuestiones se estará a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

Para el colectivo que desempeña las posiciones de operario/operaria de logística, operario/operaria de logística especialista 2ª, operario/operaria de logística especialista 1ª, operador/operadora SGA y coordinador/coordinadora, el periodo de permiso no retribuido afectará a los pluses de productividad y densidad, no teniendo derecho a su percepción durante el mismo.

Artículo 30.2 Licencia no retribuida por cuidado de familiares en periodo escolar

Los/las trabajadores/trabajadoras tendrán derecho a solicitar un permiso no retribuido de hasta un mes de duración con el objetivo de cubrir el periodo vacaciones escolar de los menores de hasta 16 años, pudiéndose fraccionar en periodos inferiores siendo el mínimo de una semana. Este permiso solo podrá disfrutarse durante los periodos de vacaciones escolares de verano establecidas en el calendario escolar del año en curso. Solo se podrá realizar una solicitud por cada año.

La solicitud de este permiso se realizará antes del 31 de marzo del año en curso y se concederá teniendo en cuenta el porcentaje máximo de ausencias, motivadas por vacaciones, días por exceso de jornada, asuntos propios, días por compensación de horas extraordinarias y cualquiera de similar naturaleza, por área y turno de trabajo, establecido por el departamento de operaciones.

Para el colectivo que desempeña las posiciones de operario/operaria de logística, operario/operaria de logística especialista 2ª, operario/operaria de logística especialista 1ª, operador/operadora SGA y coordinador/coordinadora, este periodo de permiso no retribuido afectará a los pluses de productividad y densidad, no teniendo derecho a su percepción durante el mismo.

Artículo 30.3- Adaptación horaria

El personal con jornada partida, que tenga a su cargo a un hijo/hija menor de 16 años de edad, teniendo en cuenta el horario oficial actual de la empresa (9:30 a 18:30), podrá solicitar una adaptación de su jornada siempre que la elección no altere el número mínimo de personas por turno y sección. Se establecen las siguientes posibilidades:

- a) Flexibilizar el horario de entrada adelantando en una hora el comienzo de la jornada laboral, anticipando la hora de salida.
- b) Posibilidad de agrupar la jornada partida en continua, utilizando el tiempo de descanso matinal (20 minutos) como comida, con el objetivo de anticipar la hora de salida.

La empresa tendrá la facultad de determinar la concesión o no de estas solicitudes según las necesidades organizativas y productivas de cada departamento.

Artículo 31. Reducciones de jornada del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores

Las reducciones de jornada establecidas en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores se realizarán dentro del turno al que esté adscrito el/la trabajador/trabajadora solicitante. La finalidad de esta medida es la de garantizar la funcionalidad de las áreas.

Las solicitudes de reducciones de jornada por guarda legal se realizarán por escrito y se harán con un mes de antelación, excepto en casos excepcionales, contestando la empresa por escrito en un plazo máximo en 20 días.

Artículo 32. Lactancia

Por lactancia de un hijo menor de nueve meses se tendrá derecho a 1 hora de ausencia al trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Voluntariamente, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en 1 hora con la misma finalidad. Se podrá optar entre hacer uso de esa licencia en la forma indicada o acumular el tiempo resultante de la licencia por lactancia y disfrutarlo a continuación de la baja maternal, computándose ese tiempo a razón de una hora por cada día laborable que falte para cumplirse los nueve meses del menor. Este permiso podrá ser utilizado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

En todo caso, se deberá presentar a la Empresa un certificado de la Empresa, donde el otro progenitor preste servicios, que acredite que éste renuncia al disfrute de dicho permiso, así como un informe de vida laboral que acredite que la entidad que emite el certificado coincide con la Empresa donde consta de alta el otro progenitor. En caso de adopción se tienen los mismos derechos. En los casos de parto prematuro se estará a lo establecido legalmente.

Por otra parte, para facilitar la prolongación de la lactancia en los centros de Tempe se habilitará un espacio como sala de lactancia, la cual dispondrá de una nevera exclusiva para tal fin, lavabos y sillones para su comodidad.

Artículo 33. Plan de Igualdad Tempe

El Plan de Igualdad de Tempe está vigente desde 23 de junio de 2011, siguiendo vigente mientras no se firme otro que lo sustituya, actualizándose en las sucesivas comisiones de seguimiento. Se exceptúa de lo anterior, los puntos 5 y 6 del mencionado Plan de Igualdad de Tempe por tratarse de materias que se incorporan en el presente acuerdo.

El objetivo es garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres. El Plan de Igualdad contempla las actuales medidas que son de aplicación en la empresa y propone una serie de medidas a desarrollar, así como su seguimiento.

TÍTULO VI. BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 34. Ayudas sociales

Artículo 34.1. Se establecen las siguientes ayudas sociales para el colectivo de operario/operaria de logística, operario/operaria de logística especialista 2ª, operario/operaria de logística especialista 1ª, operador/operadora SGA y coordinador/coordinadora:

A) Gratificación por nacimiento de hijo/hija.

Cuando se produzca el nacimiento o la adopción de un/una hijo/hija, durante 2018 se abonará la cantidad de 150 euros, a partir del año 2019 el importe ascenderá a 200 euros. Se deberá justificar previamente tales circunstancias con la presentación de la fotocopia del libro de familia o documento correspondiente del registro civil. Esta cantidad se percibirá en un pago único en la nómina del mes siguiente a la fecha del nacimiento.

B) Gratificación por matrimonio.

En caso de matrimonio se abonará la cantidad de 150 euros previa justificación con la presentación de la fotocopia del libro de familia o documento correspondiente del registro civil. Esta cantidad se abonará en un pago único en la nómina del mes siguiente a la fecha del matrimonio.

C) Ayuda por hijo/hija con discapacidad y/o enfermedad grave

Se abonará la cantidad de 150 euros mensuales en el año 2018, a partir del año 2019 el importe ascenderá a 175 euros mensuales, en las 12 pagas ordinarias, por cada hijo/hija a cargo con una minusvalía igual o superior al 33% y/o enfermedad grave que haya sido declarada por la Administración Pública competente en la materia y que esté recogido dentro del Real Decreto 1148/2011, siempre que se justifique ante la empresa con la documentación oportuna.

Se iniciará el abono de esta ayuda a partir del mes siguiente a la fecha en que se justifique ante la empresa la discapacidad y/o enfermedad grave, y se mantendrá mientras el hijo/hija tenga esta condición y figure a cargo de la persona empleada, en los términos establecidos en la normativa vigente del IRPF. En el momento en el que el empleado/empleada deje de tener derecho a esta percepción, tendrá que comunicar esta situación a la empresa.

En los casos de grado de discapacidad revisable por los organismos correspondientes, se entregará en la empresa, durante el mes siguiente a la revisión, el documento que acredite la circunstancia de la discapacidad.

En el caso de que, finalizado el periodo de reconocimiento de la discapacidad revisable, no se haya entregado la documentación requerida en el párrafo anterior, se dejará de percibir la ayuda.

D) Ayuda material escolar

Se abonará la cantidad de 100 euros en concepto de ayuda para la compra de material escolar de los hijos/hijas de los empleados/empleadas hasta los 16 años de edad.

Esta cantidad se abonará en la nómina de octubre por cada menor escolarizado. Si el hijo/hija se encuentra cursando la enseñanza obligatoria (de 3 a 16 años), el abono de esta cantidad será automático, teniendo que entregarse previamente el primer año una fotocopia del libro de familia a RRHH o matrícula de inscripción en el centro educativo correspondiente.

E) Ayuda de guardería

Se abonará la cantidad de hasta 120 durante el año 2018, a partir del año 2019 el importe será de hasta 140 euros, como ayuda para los gastos de la mensualidad de la guardería, por cada hijo/hija que se encuentre matriculado en cualquier centro de educación infantil entre 0 y 3 años de edad. Esta ayuda se abonará mensualmente una vez se haya justificado ante la empresa el abono del recibo correspondiente en la guardería y siempre antes del día 5 de cada mes.

F) Adopción internacional

Se abonará la cantidad de 600 euros para contribuir al coste de un billete de avión (ida y vuelta) del empleado/empleada que necesite viajar al extranjero para tramitar una adopción internacional. Esta ayuda se abonará en un pago único a partir del mes siguiente a la fecha en que se justifique a la empresa la realización del viaje al extranjero para tramitar la adopción internacional.

G) La empresa proporcionará ayuda administrativa para la tramitación del proceso de solicitud de la Ley de dependencia para familiares de primer grado.

Las ayudas señaladas en el presente artículo se aplicarán por cada hijo y se abonará una única ayuda por cada concepto e hijo, con independencia de que ambos padres trabajen en la empresa.

Será requisito para percibir las ayudas sociales estar de alta en la empresa en el momento del cobro.

Artículo 34.2. Se establece las siguientes ayudas sociales para el colectivo de trabajadores/trabajadoras no incluidos en el artículo 34.1:

A) Gratificación por nacimiento de hijo/hija.

Cuando se produzca el nacimiento o la adopción de un/a hijo/hija se abonará la cantidad de 150 euros previa justificación de tales circunstancias, presentando la fotocopia del libro de familia o documento correspondiente del registro civil. Esta cantidad se percibirá en un pago único en la nómina del mes siguiente a la fecha del nacimiento.

B) Gratificación por matrimonio.

En caso de matrimonio se abonará la cantidad de 150 euros previa justificación presentando la fotocopia del libro de familia o documento correspondiente del registro civil. Esta cantidad se abonará en un pago único en la nómina del mes siguiente a la fecha del matrimonio.

C) Ayuda por hijo/hija con discapacidad y/o enfermedad grave

Se abonará la cantidad de 150 euros brutos mensuales en las 12 pagas ordinarias por cada hijo/hija a cargo con una minusvalía igual o superior al 33% y/o enfermedad grave que haya sido declarada por la Administración Pública competente en la materia y que esté recogido dentro del Real Decreto 1148/2011, siempre que se justifique ante la empresa con la documentación oportuna.

Se iniciará el abono de esta ayuda a partir del mes siguiente a la fecha en que se justifique ante la empresa la discapacidad y/o enfermedad grave, y se mantendrá mientras el hijo/hija tenga esta condición y figure a cargo de la persona empleada, en los términos establecidos en la normativa vigente del IRPF. En el momento en el que el empleado/empleada deje de tener derecho a esta percepción, tendrá que comunicar esta situación a la empresa.

En los casos de grado de discapacidad revisable por los organismos correspondientes, se entregará en la empresa, durante el mes siguiente a la revisión, el documento que acredite la circunstancia de la discapacidad.

En el caso de que finalizado el periodo de reconocimiento de la discapacidad revisable, no se haya entregado la documentación requerida en el párrafo anterior, se dejará de percibir la ayuda.

D) Ayuda material escolar

Se abonará la cantidad de 100 euros en concepto de ayuda para la compra de material escolar de los hijos/hijas de los empleados/empleadas hasta los 16 años de edad.

Esta cantidad se abonará en la nómina de octubre por cada menor escolarizado Si el hijo/hija se encuentra cursando la enseñanza obligatoria (de 3 a 16 años), el abono de esta cantidad será automático, teniendo que entregarse previamente el primer año una fotocopia del libro de familia a RRHH o matricula de inscripción en el centro educativo correspondiente.

E) Ayuda de guardería

Se abonará la cantidad de hasta 120 euros como ayuda para los gastos de la mensualidad de la guardería, por cada hijo/hija que se encuentre matriculado en cualquier centro de educación infantil entre 0 y 3 años de edad. Esta ayuda se abonará mensualmente una vez se haya justificado ante la empresa el abono del recibo correspondiente en la guardería y siempre antes del día 5 de cada mes.

E) Adopción Internacional

Se abonará la cantidad de 600 euros para contribuir al coste de un billete de avión (ida y vuelta) del empleado/empleada que necesite viajar al extranjero a tramitar una adopción internacional. Esta ayuda se abonará en un pago único a partir del mes siguiente a la fecha en que se justifique a la empresa la realización del viaje al extranjero para tramitar la adopción internacional.

G) La empresa proporcionará ayuda administrativa para la tramitación del proceso de solicitud de la Ley de dependencia para familiares de primer grado.

Las ayudas señaladas en el presente artículo se aplicarán por cada hijo/hija y se abonará una única ayuda por cada concepto e hijo/hija, con independencia de que ambos progenitores trabajen en la empresa.

Será requisito para percibir las ayudas sociales estar de alta en la empresa en el momento del cobro.

Todas las ayudas sociales contempladas en este artículo 34 se abonarán en la nómina del mes siguiente a su justificación. Todos los conceptos son en bruto.

Artículo 35. Ticket restaurante.

La empresa subvencionará con una ayuda para el comedor, para el colectivo con contrato indefinido que desempeñe las posiciones de operario/operaria de logística, operario/operaria de logística especialista 2ª, operario/operaria de logística especialista 1ª, operador/operadora SGA y coordinador/coordinadora, de 1,75 euros por cada día laborable. En el caso de las personas con jornadas completas, para realizar el ajuste del periodo de vacaciones, el abono se realizará a razón de 11 meses a 18 días laborables y 1 mes a 22 días laborables. En el caso de las personas con otro tipo de jornada, este cálculo se realizará por día laboral de trabajo.

El concepto del ticket restaurante estará sujeto a los cambios en la legislación vigente. Actualmente el saldo de la tarjeta restaurante se acumula hasta el 30 de noviembre, fecha en la que el importe que no se haya consumido no estará disponible.

Artículo 36. Tarjeta AffinityCard.

Los empleados/as podrán solicitar la tarjeta de compra AffinityCard. En la actualidad, la tarjeta Affinity permite un descuento del 25% en compras en todas las tiendas del Grupo Inditex, hasta el límite anual de 3.000 euros.

En todo caso, las condiciones anteriores podrán ser modificadas, estableciendo siempre las que establezca la propia tarjeta AffinityCard.

Artículo 37. Cesta de Navidad.

Se entregará a todo el personal una cesta de navidad. El requisito es estar dado de alta en la empresa en el momento de la entrega. La cesta de navidad se entregará antes del 15 de diciembre.

Artículo 38. Retribución Flexible.

El personal con contrato indefinido tendrá la posibilidad de acogerse al sistema retributivo denominado Retribución Flexible, mediante el cual podrá decidir que parte de su retribución dineraria sea sustituida por determinadas retribuciones en especie, siempre que se mantenga la normativa fiscal que autoriza a ello.

La Empresa llevará a cabo las campañas informativas que resulten necesarias para que el personal pueda beneficiarse de este sistema.

Artículo 39. Préstamo

Los trabajadores/trabajadoras con contrato indefinido que tengan un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar un préstamo desde 1000 a 3000 euros.

La devolución se realizará a través de la nómina en el plazo máximo de 12 meses. Al importe solicitado de préstamos por el/la trabajador/trabajadora, se le aplicará en coste legal del dinero vigente en el momento de la solicitud.

Los trabajadores/trabajadoras que tengan anticipos pendientes, embargos aplicados en la nómina o deudas por compras realizadas con la tarjeta Affinity de la empresa u otras deudas o situaciones de riesgo, no podrán solicitar el préstamo establecido en este artículo.

TÍTULO VII. OTROS

Artículo 40. Ropa de trabajo

Se pondrá a disposición del personal del almacén, ropa de trabajo que garantice la normal prestación laboral en condiciones de comodidad y seguridad.

Se harán dos entregas de ropa de trabajo anuales: una en mayo y otra en octubre.

El uniforme constará de tres camisetas de manga larga, un chaleco, una sudadera y dos pantalones en la entrega de octubre y tres camisetas de manga corta y dos pantalones en mayo.

En las nuevas incorporaciones se entregará una sudadera adicional.

Artículo 41. Fisioterapia

El personal, perteneciente al colectivo de operario/operaria de logística, operario/operaria de logística especialista 2ª, operario/operaria de logística especialista 1ª, operador/operadora SGA, y coordinador/coordinadora, podrá acceder al servicio de un fisioterapeuta en el centro de trabajo siempre y cuando sea prescrito por el servicio médico del Centro de Trabajo. Dicho servicio no tendrá coste para el personal, será fuera de la jornada laboral y en horarios accesibles a todos los turnos existentes. La implantación de dicho servicio se llevara a cabo de un plazo máximo de 3 meses a partir de la firma del presente Acuerdo. Se informara a la Representación Legal de los trabajadores/trabajadoras de los horarios existentes antes de la puesta en marcha del servicio y se revisará el funcionamiento del servicio periódicamente en el Comité de Seguridad y Salud.

Asimismo, la empresa promoverá el concierto con clínicas externas de un servicio de fisioterapia con el objetivo de conseguir un coste inferior para el personal de Tempe.

Artículo 42. Régimen disciplinario

Será de aplicación el régimen disciplinario que se establezca en el convenio colectivo que resulte de aplicación en cada momento.

Disposición final primera

A la entrada en vigor de este Acuerdo, todos los acuerdos anteriores quedan sin vigencia, a excepción del *“Acuerdo de la empresa Tempe SA de distribución de vacaciones para el año 2018”*, que será de aplicación únicamente en el año 2018 y que se anexa a este Acuerdo.

Disposición final segunda

La empresa realizará entre 70 y 100 contratos indefinidos durante la vigencia del presente acuerdo.

Durante el 2018, la empresa realizará un mínimo de 35 indefinidos.

Disposición final tercera

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, constituirá causa de eventualidad las siguientes:

- Cobertura y refuerzo de la actividad normal de la empresa, provocado por las diferencias existentes entre la recepción y distribución de mercancía prevista y el volumen de recepción y envío real, así como la previsión de manipulación de devoluciones y las devoluciones reales recibidas.
- Periodos de formación y adaptación al puesto de empleados/empleadas de nueva incorporación contratados de forma previa al inicio de los periodos de vacaciones de la plantilla fija.
- Sustitución del personal que se encuentra disfrutando del periodo vacacional.
- Realización de trabajos especiales (reoperaciones) de carácter imprevisto.
- Implantación o modificación de los procedimientos organizativos y productivos.

Disposición final cuarta

Las partes firmantes de este Acuerdo, para cualquier tipo de conflicto individual o colectivo, deciden adherirse al Servicio Valenciano de Mediación y Arbitraje, en el marco de lo suscrito por los agentes sociales en el acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Valencia y en su reglamento de funcionamiento.

Disposición final quinta

En relación con las materias no reguladas expresamente en el presente acuerdo, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Comercio de minoristas, mayoristas y exportadores de calzado, marroquinería, artículos de piel y de viaje o cualquiera que sea de aplicación en la empresa en cada momento.