

Guía sobre los puntos acordados con la empresa

Permiso retribuido para visitas médicas

¿Qué teníamos hasta ahora?

La legislación vigente **no** establece como permiso retribuido la asistencia al médico, es decir, si ahora vas al médico tienes que recuperar las horas utilizadas o bien cogerte el día de vacaciones. **Este permiso no existía.**

¿Cómo queda a partir de ahora con el acuerdo?

Este permiso será aplicable desde el 1 de enero de 2025.

Este permiso se utilizará para la **asistencia a consultas y pruebas médicas de la propia persona trabajadora**. No se puede utilizar para acompañar a familiares o cualquier otra persona.

Sólo serán **retribuidas hasta 6 horas anuales durante 2025 y hasta 8 horas anuales a partir de 2026** y por tanto no serán necesarias recuperarlas. Pero si usaras más a lo largo del año, tendrás que recuperarlas.

Se cargará en una cuenta de cargo específica que la empresa comunicará próximamente y será necesario poner a disposición de la Compañía el documento que lo justifique.

¿Qué nos hubiese gustado?

Nosotros propusimos que fuera de **al menos 16 horas anuales** y que se pudiera utilizar además para acompañar a familiares hasta de 2º grado y personas dependientes a tu cargo porque lo que proponía la empresa lo veíamos **claramente insuficiente** y con un par de visitas médicas al año cubrirías el permiso. Conseguimos elevar un poco el número de horas para este permiso, pero la empresa finalmente se plantó en 8. Habrá que seguir luchándolo, pero al menos, ahora hay una base desde donde tirar.

Ampliación del permiso por maternidad, paternidad, adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores

¿Qué teníamos hasta ahora?

Actualmente este permiso es de 16 semanas.

¿Cómo queda a partir de ahora con el acuerdo?

Este permiso se aplicará a las personas trabajadoras cuyos hijos nazcan a partir de 1 de enero de 2025.

Este permiso pasará a ser de **17 semanas**, cumpliendo con lo demás que esté especificado en el Estatuto de los Trabajadores.

¿Qué nos hubiese gustado?

Nosotros propusimos que fuera **una semana más de lo que hubiera en la legislación vigente en ese momento**, para que en el caso que la ley lo subiera en un futuro, siempre fuera una semana más de lo marcado en la ley, pero la empresa se negó. Por lo tanto, si dentro de unos meses el gobierno ampliara este permiso, esta medida quedaría inutilizada. Hasta ese momento, al menos las personas trabajadoras que disfruten de este permiso tendrán una semana más para conciliar. Habrá que seguir peleándolo.

Cambios en la compensación de horas extras

¿Qué teníamos hasta ahora?

Actualmente no se podía elegir entre cobrarlas o disfrutarlas, a no ser que llegaras a un acuerdo con la empresa, a lo que la empresa siempre se negaba. Es decir, las horas extras sólo se podían disfrutar y si llegaba el año siguiente sin haberlas disfrutado te las pagaba en febrero.

La compensación económica era con las siguientes ratios:

	Ratios
Horas extras laborables	1,45
Horas extras festivas/fines de semana	1,75

Y si las disfrutabas en descanso se compensaban a 1,75, independientemente de si eran horas extras en laborables o en festivos.

¿Cómo queda a partir de ahora con el acuerdo?

Este cambio en la compensación será aplicable desde el 1 de enero de 2025.

La persona trabajadora deberá **elegir mensualmente entre la compensación económica o en descanso** de las horas extras realizadas y pendientes de disfrute, siempre a mes vencido. Es decir, si has realizado horas en febrero, podrás elegir en marzo la forma de compensación de cada una de ellas. Por ejemplo, cobrar una parte y disfrutar durante el año lo restante.

Si no eliges nada al mes siguiente, las horas se acumularán, pudiendo elegir en meses posteriores.

La compensación **económica** seguirá las siguientes ratios:

	2025	2026	A partir de 2027
Horas extras laborables	1,55	1,65	1,75
Horas extras festivas/fines de semana	1,8	1,9	2

La compensación en **descanso** seguirá como está actualmente, a 1,75.

La forma de elección se realizará a través de MyTee, pero hasta mediados de año no estará disponible, por lo que se hará con una herramienta interna similar.

En el caso de que se elija la compensación económica de las horas extras, se pagará en la nómina siguiente al que lo haya elegido (en el ejemplo anterior sería en la nómina de abril), salvo que dicho mes sea julio o diciembre que se abonarán al mes siguiente, es decir, agosto o enero del año siguiente.

Si eliges la compensación en tiempo de descanso se podrá disfrutar hasta la primera semana de enero del año siguiente, tal y como marca nuestro convenio colectivo.

No se podrá elegir, durante el mismo año natural en el que se hayan generado las horas extras, que se le compensen económicamente más de 80 horas extras al año (calculadas en el periodo de referencia del año natural de 1 de enero a 31 de diciembre). Esto es debido a que, legalmente, no se pueden tener más de 80 horas extras computadas a final de año (recordad que no computan para el saldo final, las horas extras realizadas y compensadas en tiempo de descanso en los 4 meses siguientes a su realización, las cobradas siempre computan).

En ningún caso se perderán las horas extras realizadas y no compensadas a 31 de diciembre de cada año. Si se pasa el plazo la empresa deberá compensarlas de alguna manera.

¿Qué nos hubiese gustado?

Nosotros propusimos una **equiparación de la compensación** del disfrute en descanso y el cobro, es decir que tuvieran las mismas ratios de compensación y a partir de la firma del acuerdo.

Estas ratios propuestas serían las siguientes:

- Horas extras en días laborables: 1,75
- Horas extras en días festivos y fines de semana: 2
- Horas extras en horario nocturno (22:00 a 6:00): 2

La empresa no tuvo en cuenta nuestra propuesta económica. Sólo conseguimos “rascar” la parte de que los empleados pudieran elegir mes a mes en lugar de obligarles a disfrutarlas en descanso o esperar a febrero para cobrarlas. Así lo ha establecido la Inspección de Trabajo tras la última demanda. En realidad, la empresa en este punto sólo se ha limitado a **cumplir el requerimiento** de la Inspección.

Incorporación del importe de 1.500 euros de la compensación de los Tickets Restaurant en la estructura retributiva salarial

¿Qué teníamos hasta ahora?

Desde 2004 hasta 2017 recibíamos un importe en tickets restaurant de papel, para ayudar a sufragar la comida debido a nuestra jornada partida diaria de lunes a jueves durante la jornada de invierno. Estos tickets sólo los percibían las personas trabajadoras con jornada partida con una pausa para comer, quedando fuera las personas con reducción de jornada sin pausa para comer o los empleados que estuvieran cobrando otras dietas de comidas. En 2004 se cobraban sólo 3€/día. Cada año fue subiendo algo, hasta que 2009 subieron a 9€/día y no se subieron más.

A partir de mayo de 2017, este importe se monetizó y empezó a cobrarse en la nómina como complemento al salario (*"Compensación derecho tickets restaurante"*), repartido en 125€/mes.

En el caso de que estuvieras de baja médica o con cualquier tipo de permiso retribuido, te lo podían quitar de la nómina.

¿Cómo queda a partir de ahora con el acuerdo?

Este punto es aplicable desde la nómina del mes de febrero de 2025.

La cuantía (1.500€) del anterior complemento salarial *"Compensación derecho tickets restaurante"*, **quedará integrada** en la estructura retributiva de las personas trabajadoras, como percepción salarial en un concepto **no compensable, ni absorbible** que se llamará *Mejora voluntaria no compensable ni absorbible (Mej. Volunt. NoComp NoAbs)*. Esto quiere decir que **se quedará fijo en tu salario**, nunca se podrá absorber con la Mejora Voluntaria, como pasa con la Antigüedad.

I. DEVENGOS			TOTALES
1. Percepciones salariales			
- Salario base		1.744,42	
- Plus convenio		150,88	
- Antigüedad		959,42	
- Mejora voluntaria		0,07	
Complementos salariales			
- Location Bonus		166,67	
→ - Comp Dcho Tickets rest		125,00	
- Compens trab flex		30,00	
Otras percepciones no dinerarias			
- Extorno seguro de vida		-10,96	
- Seguro de vida y A.T.		19,93	
- Seguro médico Adeslas		46,94	
A. TOTAL DEVENGADO			3.176,46



I. DEVENGOS			TOTALES
1. Percepciones salariales			
- Salario base		1.744,42	
- Plus convenio		150,88	
- Antigüedad		959,42	
- Mejora voluntaria		0,07	
→ - Mej. Volunt. NoComp NoAbs		125,00	
Complementos salariales			
- Location Bonus		166,67	
- Compens trab flex		30,00	
Otras percepciones no dinerarias			
- Extorno seguro de vida		-10,96	
- Seguro de vida y A.T.		19,93	
- Seguro médico Adeslas		46,94	
A. TOTAL DEVENGADO			3.176,46

Será aplicable a todas las personas trabajadoras de la Compañía que en este momento sean elegibles para percibir los 1.500€ correspondientes en concepto de “*Compensación derecho ticket restaurante*”, así como a las nuevas incorporaciones, con categoría desde level 13 a level 8, ambos inclusive. Es decir, este concepto lo recibirán todos los empleados, inclusive las reducciones de jornada.

Las personas trabajadoras con **reducción de jornada**:

- **Si realiza pausa para comer**, tendrá derecho a percibir íntegramente la cantidad de 1.500 euros anuales dividido en dos conceptos:
 - Concepto dentro del salario (Mej. Volunt. NoComp NoAbs): La parte proporcional de los 1.500 euros anuales correspondiente a la jornada efectivamente realizada.
 - Complemento salarial no compensable ni absorbible: La parte restante hasta los 1.500 euros.

REDUCCIÓN DEL JORNADA UN 25% CON PAUSA PARA COMER

I. DEVENGOS		TOTALES
1. Percepciones salariales		
- Salario base	1.744,42	
- Plus convenio	150,88	
- Antigüedad	959,42	
- Mejora voluntaria	0,07	
Complementos salariales		
- Location Bonus	166,67	
- Comp Dcho Tickets rest	125,00	
- Compens trab flex	30,00	
Otras percepciones no dinerarias		
- Extorno seguro de vida	-10,96	
- Seguro de vida y A.T.	19,93	
- Seguro médico Adeslas	46,94	
A. TOTAL DEVENGADO		3.176,46



I. DEVENGOS		TOTALES
1. Percepciones salariales		
- Salario base	1.744,42	
- Plus convenio	150,88	
- Antigüedad	959,42	
- Mejora voluntaria	0,07	
- Mej. Volunt. NoComp NoAbs	93,75	
Complementos salariales		
- Location Bonus	166,67	
- Comp NoComp NoAbs	31,25	
- Compens trab flex	30,00	
Otras percepciones no dinerarias		
- Extorno seguro de vida	-10,96	
- Seguro de vida y A.T.	19,93	
- Seguro médico Adeslas	46,94	
A. TOTAL DEVENGADO		3.176,46

- **Si no realiza pausa para comer**, recibirá únicamente la parte proporcional de los 1.500 euros anuales correspondiente a la jornada efectivamente realizada. Es decir, el salario fijo se verá incrementado en el importe proporcional a la jornada realizada, en el concepto de *Mejora voluntaria no compensable ni absorbible (Mej. Volunt. NoComp NoAbs)*, sin complemento alguno.

REDUCCIÓN DE JORNADA UN 25% SIN PAUSA PARA COMER

I. DEVENGOS			TOTALES
1. Percepciones salariales			
- Salario base	1.744,42		
- Plus convenio	150,88		
- Antigüedad	959,42		
- Mejora voluntaria	0,07		
Complementos salariales			
- Location Bonus	166,67		
- Compens trab flex	30,00		
Otras percepciones no dinerarias			
- Extorno seguro de vida	-10,96		
- Seguro de vida y A.T.	19,93		
- Seguro médico Adeslas	46,94		
A. TOTAL DEVENGADO			3.051,66

			
I. DEVENGOS			TOTALES
1. Percepciones salariales			
- Salario base	1.744,42		
- Plus convenio	150,88		
- Antigüedad	959,42		
- Mejora voluntaria	0,07		
- Mej. Volunt. NoComp NoAbs	93,75		
Complementos salariales			
- Location Bonus	166,67		
- Compens trab flex	30,00		
Otras percepciones no dinerarias			
- Extorno seguro de vida	-10,96		
- Seguro de vida y A.T.	19,93		
- Seguro médico Adeslas	46,94		
A. TOTAL DEVENGADO			3.145,41

Si una persona trabajadora **modifica su jornada laboral tras la entrada en vigor del acuerdo** (por ejemplo, finalizando la reducción de jornada o, disfrutando de reducción de jornada, introdujera la pausa para comer), pasará a percibir la cantidad completa de 1.500 euros anuales o la cantidad proporcional, según la nueva condición que le resulte aplicable.

Si una persona trabajadora está de **baja médica** o ha cogido cualquier permiso retribuido siempre cobrará este concepto salarial. Esto es otra ventaja.

Si una persona trabajadora que ya percibiera los 1.500 euros anuales en este momento y luego **cambia de career level a un nivel superior** (por ejemplo, pasando de Level 8 a un nivel superior), este importe no se perderá ni será eliminado, al estar plenamente integrado como un concepto salarial de naturaleza no compensable ni absorbible.

¿Qué nos hubiese gustado?

Nosotros propusimos una subida del importe por este concepto de **2.150€ anuales**, que es la actualización por la subida de IPC (43%) desde el año 2009. Además, que lo cobraran **íntegramente** todas las personas trabajadoras, independientemente de si tienen reducción de jornada o de su categoría o nivel profesional.