



## PREÁMBULO.

Reunidos en Arteixo, el día 2 de marzo de 2017, de una parte, la Dirección de las empresas del Grupo Inditex dedicadas a la actividad de la Industria Textil y la Confección en Arteixo (Confecciones Fíos, S.A., Confecciones Goa, S.A., Choolet, S.A., Denllo, S.A., Glencare, S.A., Hampton, S.A., Samlor, S.A., Stear, S.A., Trisko, S.A. y Zintura, S.A.) y Narón (Indipunt, S.L. e Indipunt Diseño S.L.), y de otra, los Sindicatos Comisiones Obreras (CC.OO.), Confederación Intersindical Galega (C.I.G.) y Unión General de Trabajadores (U.G.T.), como sindicatos con presencia en los órganos de representación legal de los trabajadores en dichas sociedades, representados en la Comisión Negociadora por las siguientes personas:

En representación de la parte empresarial:

- Don Gervasio Aldao Canosa.
- Doña Cristina Millarengo Barro.
- Don José Alberto Fonte Seijo.
- Doña Alba Costoya Novo.

En representación de la parte social:

-Por parte de CC.OO.:

- Doña M Carmen Lires Viña.
- Doña Begoña Picón Gonzalez
- Doña Cristina Giner Vazquez
- Doña Victoria Viñas Coteló
- Doña Begoña Rega Pazos.
- Doña Ana Sanchez Iglesias.
- Doña Nuria Fernández Sánchez.
- Doña Fátima Romero Taboada.

-Por parte de C.I.G.:

- Doña María Luisa Cancelo Golpe
- Doña Eva Santos Casal
- Don Alberto Cabado Garcia.

- Como asesoras, doña Dores Martínez Castelo.

-Por parte de U.G.T.:

- Don Juan Carlos Montero Abeal.

- Como asesora, Doña Paula Cristina Alves da Silva.

C.I.G.  
a 5 años

## CONDICIONES ECONÓMICAS

### 5.- PLUS PACTO DE ARTICULACIÓN.

Durante el año 2017 el Plus Pacto de Articulación será de 7.025 euros anuales.

Durante el año 2018 el Plus Pacto de Articulación será de 8.025 euros anuales.

Durante el año 2019 el Plus Pacto de Articulación será de 9.025 euros anuales.

Se abonará en 14 mensualidades y repercutirá en el cálculo de la antigüedad y la Paga de Beneficios.

### 6.- PLUS DE PRODUCTIVIDAD.

El Plus de Productividad se abonará en la siguiente cuantía:

- Durante el año 2017: 1.285 euros.
- Durante el año 2018 1.385 euros.
- Durante el año 2019: 1.485 euros.

UGT  
CCOO

Los citados importes son anuales y el período de cómputo será del 1 de septiembre al 31 de agosto del año siguiente, abonándose en la mensualidad de septiembre de cada año.

Se garantiza la percepción íntegra del Plus de Productividad. La Dirección de la empresa informará al personal de la evolución de la producción.

### 7.- PLUS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

Se abonará el Plus de Asistencia y Puntualidad bajo las siguientes condiciones:

- El Plus se abonará por cada día efectivamente trabajado y será de 9 euros durante los años de vigencia del presente pacto.
- Este Plus está ligado a la puntualidad y a la asistencia al trabajo por lo que para percibirlo deben cumplirse las siguientes condiciones:

- Que la entrada al trabajo se produzca en el horario establecido.
- Que se preste servicios en la totalidad de la jornada de trabajo, si bien se entenderá cumplido este requisito cuando la persona se ausente en todo o en parte de su jornada con ocasión de los permisos retribuidos establecidos en el Convenio Colectivo General de la Industria Textil y de la Confección o haga uso del crédito de horas sindicales.

UGT

C.I.G.

C.I.G.

CCOO

CCOO

CCOO

CCOO

CCOO

 CIG.

 CIG

Acuerdan establecer las condiciones laborales que a continuación se indicarán y que se han pactado como mejora sobre las previstas en el vigente Convenio Colectivo General de la Industria Textil y de la Confección (Código Convenio n.º 9904975), que es la norma por la que se rigen las relaciones laborales en dichas empresas, sin que ello suponga en ningún caso un compromiso de negociación colectiva ni de concurrencia con la citada norma convencional.

El Convenio Colectivo General continuará aplicándose en todo lo no regulado en el presente acuerdo, no compensándose ni absorbiéndose los incrementos que en su día se establezcan por dicho Convenio con los ahora pactados. Ambas partes reconocen el presente Pacto de Articulación con el mismo carácter vinculante que el Convenio Colectivo.

### 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente acuerdo regula las condiciones de trabajo del personal de las empresas del Grupo Inditex relacionadas en el Preámbulo.

 UGT  
CCOO

### 2.- ÁMBITO TERRITORIAL.

Este acuerdo será de aplicación a todos los centros de trabajo de las empresas del Grupo Inditex relacionadas en el Preámbulo ubicadas en Arteixo y Narón.

### 3.- ÁMBITO PERSONAL.

Los conceptos económicos, los beneficios sociales y las demás ventajas que se plasman en el presente documento serán de aplicación a las personas que presten servicios en las empresas que aparecen relacionadas en el encabezado, en las condiciones y con los requisitos que a continuación se establecen.

El personal que tenga un salario bruto pactado individualmente que supere lo establecido en el presente acuerdo continuará rigiéndose por dicho salario.

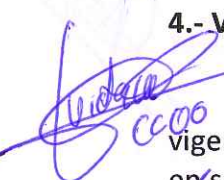
### 4.- VIGENCIA.

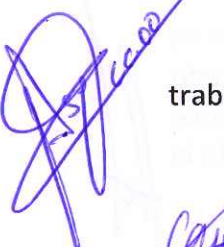
El presente acuerdo entrará en vigor con efectos del día 1 de enero de 2017 y su vigencia se mantendrá hasta el día 31 de diciembre de 2019, sin perjuicio de lo establecido en su articulado para determinadas materias.

Este acuerdo refunde los anteriores pactos de articulación de las condiciones de trabajo de las empresas de fabricación del Grupo Inditex, a los que sustituye íntegramente.

 CIG

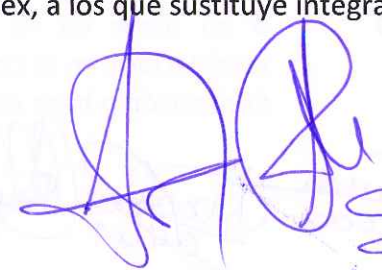
 UGT  
CCOO

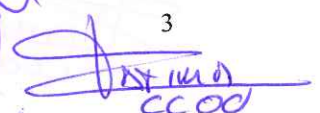
 CCOO

 CCOO

 CCOO  
 CCOO





 CCOO

C.F.G.  
*[Handwritten signature]*

- Este Plus se percibirá también durante los períodos de vacaciones y en los supuestos de Incapacidad Temporal derivados de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional.
- Este Plus se abonará en su cuantía íntegra en los casos de reducción de jornada por cuidado de hija/hijo o familiar.
- El límite de ingresos para la percepción de este Plus será el establecido en el Anexo.

### 8.- PLUS DE ROTACIÓN DE TURNOS.

El personal adscrito a un régimen de turnos que implique una rotación semanal de mañana y tarde percibirá el "Plus de Rotación de 2 Turnos" por importe de 21 euros semanales durante el año 2.017, siendo de 23 euros semanales durante el año 2.018 y de 25 euros durante el año 2.019.

En los períodos de vacaciones se percibirá el promedio de lo percibido por este concepto durante los seis meses anteriores.

No obstante lo anterior, de forma transitoria y mientras no se elimina la rotación de tres turnos en la fábrica en la que está instaurado este sistema, el personal que se encuentre adscrito a un régimen de turnos que implique una rotación semanal de mañana, tarde y noche percibirá el "Plus de Rotación de 3 turnos" por el mismo importe semanal indicado para la rotación a dos turnos durante las semanas que desempeñe el trabajo en estas condiciones.

*[Handwritten signature]*  
UGT  
CCOO

### 9.- COMPLEMENTO DE GÉNEROS DE PUNTO.

En las empresas dedicadas a los Géneros de Punto a las que resulta de aplicación el Anexo IV del convenio Colectivo de la Industria Textil y de la Confección, se abonará al personal de Producción con el grupo profesional Especialista Tejedor, Oficial Tejedor, Oficial Confección, Especialista Almacén, Oficial Almacén, Oficial Mantenimiento y Servicios Generales y Encargados de Sección, un Complemento de Géneros de Punto por importe de 365.40 euros anuales que se revisará anualmente con el incremento salarial que se determine en el convenio colectivo.

Este complemento se abonará en 14 mensualidades y repercutirá para el cálculo de la antigüedad y de la Paga de Beneficios.

### 10.- NOCTURNIDAD.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 horas y las 6 horas, se abonarán con un recargo del 35 %, sobre el salario, antigüedad, beneficios, plus de productividad, plus pacto de articulación y, en su caso, complemento de géneros de punto.

*[Handwritten signature]*  
CIG

*[Handwritten signature]*  
UGT  
C.F.G.

*[Handwritten signature]*  
UGT  
CCOO

*[Handwritten signature]*  
CCOO

*[Handwritten signature]*  
CCOO

*[Handwritten signature]*  
CCOO

*[Handwritten signature]*  
CCOO

*[Handwritten signature]*  
CCOO

*[Handwritten signature]*  
CCOO

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
CCOO

*[Handwritten signature]*

C.F.G.  
Casado

UGT

## 11.- COMPLEMENTO INCAPACIDAD TEMPORAL.

Las empresas abonarán hasta el 100 % de las retribuciones en los casos de accidente de trabajo, enfermedad profesional y enfermedad común derivada de ingreso hospitalario de más de 24 horas que sean posteriores al 1 de enero del 2014.

Asimismo, para el supuesto de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, la empresa abonará el 75% de las retribuciones desde el día 1º hasta el día 21º día de la baja, el 85% desde el día 21º al 28º y el 100% a partir del día 29º para procesos de IT que se inicien con posterioridad al 1 de enero del 2017.

A partir del 1 de enero del año 2015, para los procesos de IT iniciados en el año inmediatamente anterior el complemento de IT recogido en los párrafos anteriores se calculará con el salario que corresponda al año de abono, esto es, ya revisado con la actualización salarial que corresponda.

En lo que respecta al presente artículo, se entenderá por retribuciones a completar los siguientes conceptos: salario base, antigüedad, beneficios, asistencia, plus pacto de articulación, plus de productividad, paga de septiembre, complemento géneros de punto, prima de vinculación y los pluses de turnicidad y nocturnidad cuando corresponda.

## 12.- CALZADO.

12.1.- Se abonará en concepto de ayuda para calzado la cantidad de 24,04 euros anuales, pagaderos en la mensualidad de marzo, para todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación.

12.2.- La empresa proporcionará a todo el personal el calzado de seguridad adecuado según las indicaciones y el catálogo de modelos establecido. No obstante siempre y cuando no se pueda utilizar estos modelos ofertados por recomendación médica/podológica, la empresa abonará hasta 90 euros anuales para que pueda adquirir el calzado de seguridad que mejor se adapte. Para la compra del calzado se estará a lo siguiente:

- Cuando el calzado se adquiera en los proveedores Sela y Prevenco: al tratarse de proveedores habituales de los centros de fabricación, simplemente deberán de presentar el albarán en la oficina de la fábrica.
- Cuando el calzado se adquiera en otros proveedores: se deberá entregar en la oficina de la fábrica la ficha técnica del calzado y una factura en la que se indique claramente el modelo adquirido. El coste se abonará en la siguiente nómina, siempre que se presente antes del día 10 del mes.
- El calzado adquirido directamente por el personal debe cumplir las condiciones establecidas en las normas S1P o S3.

C.I.G.  
*Estado*

Sólo se aceptarán un cambio de calzado al año, a excepción de aquellos cambios prescritos por Medicina del Trabajo. Aquellos trabajadores que compren otros modelos no podrán solicitar cambios de calzado ni hacer uso del podólogo de la empresa.

### 13.- PRIMA VINCULACIÓN INDITEX.

A partir del mes en que se cumplan veinticinco años de antigüedad en las empresas del Grupo Inditex comprendidas en el encabezamiento, se abonará una Prima de Vinculación por importe bruto de 100 euros mensuales en 14 pagas.

El límite de ingresos para la percepción de esta Prima será el establecido en el Anexo.

### 14.- PLUS DE TRANSPORTE.

Se abonará un Plus de Transporte por importe de 6,01 euros mensuales en 12 pagas al personal de las empresas radicadas en Arteixo, manteniéndose las rutas de transporte vigentes a la fecha de la firma del presente documento.

El Plus de Transporte será de 25 euros mensuales en 12 pagas al personal de la empresa Indipunt S.L., respetándose las condiciones más beneficiosas que existan a la firma del presente acuerdo no siendo las mismas compensables ni absorbibles.

### 15.- PAGA DE SEPTIEMBRE.

En la mensualidad de septiembre se abonará una gratificación extraordinaria por importe de 390,66 euros.

El límite de ingresos para la percepción de esta Paga será el establecido en el Anexo.

### 15 bis.- PAGA EXTRAORDINARIA DE DICIEMBRE.

La paga extraordinaria de diciembre se cobrará el día 15 de diciembre, con independencia de que la mensualidad correspondiente a diciembre se cobre el último viernes de mes.

### 16.- PREMIO ANTIGÜEDAD.

El premio de antigüedad regulado en el artículo 60 del Convenio Colectivo General de la Industria Textil y de la Confección consistirá para el personal afectado por este pacto en cinco quinquenios del 5% del salario, rigiéndose en todo lo demás por lo regulado en dicho precepto.

C.I.G.  




## OTRAS CONDICIONES LABORALES

UGT

  
UGT



C.I.G.

### 17.- VACACIONES.

A partir del 1 de enero de 2014 el período anual de vacaciones será de treinta y un días naturales, de los cuales veintiún días se disfrutarán ininterrumpidamente salvo pacto en contrario entre la empresa y las/os representantes de las/os trabajadoras/es. El día a mayores que se establece a partir del 1 de enero de 2014, en las fábricas de Arteixo se sumará al período vacacional de verano; en el supuesto de la fábrica de Narón, el citado día se determinará en el calendario anual de vacaciones dentro de los siete primeros días del mes de enero.

El personal que se encuentre de baja por incapacidad temporal, derivada de cualquier contingencia, o de baja relacionada con la maternidad o paternidad, así como en situación de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, coincidiendo dichas situaciones con el inicio de las vacaciones que tengan atribuidas, tendrán derecho a disfrutar las mismas una vez finalizada dicha situación, aunque finalice el año natural, acordándose entre las partes el nuevo período de disfrute, de acuerdo con lo establecido en el artículo 38.3 párrafos Segundo y Tercero del Estatuto de los Trabajadores.

Se permitirán los cambios de turnos de vacaciones entre el personal de categorías y puestos de trabajo similares dentro de la misma sección.

Asimismo, se permitirán los siguientes cambios de vacaciones, siempre y cuando sean convenientemente justificados y preavisados con una antelación razonable:

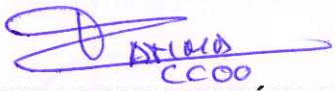
- En el supuesto de que un/a trabajador/a tenga una sentencia judicial en la que se le asigne el disfrute del período de vacaciones con sus hijas/os menores de edad en una fecha diferente a la que le ha sido asignada en el calendario laboral de su fábrica, podrá cambiar el período de vacaciones, pudiendo disfrutarlas en el período indicado en la sentencia judicial. Para la concesión de este cambio deberá presentarse la correspondiente justificación.
- En el supuesto de hospitalización de un familiar de 1º grado, por consanguinidad o afinidad, podrá solicitar un cambio de disfrute de las vacaciones. Este cambio se hará por semanas completas y no por días sueltos.
- En el supuesto de que coincidan el período de disfrute de las vacaciones con el permiso retribuido por matrimonio que se regula en el artículo 44.1.h) del convenio colectivo de Industria Textil y de la Confección, se podrá disfrutar de las vacaciones a continuación del citado permiso o en aquella otra fecha que acuerde con la Empresa.

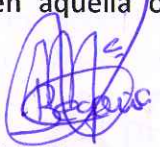
  
CIG

  
CCOO

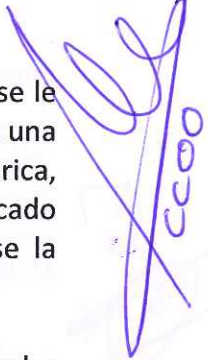
  
CCOO

  
CCOO

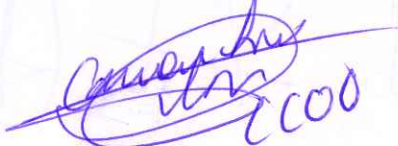
  
CCOO

  
CCOO

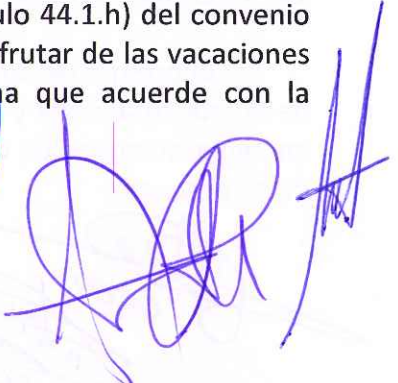
  
CCOO

  
CCOO

### 18.- JORNADAS ESPECIALES EN FUNCIÓN DE LA EDAD.

  
CCOO

  
CCOO





El personal operario al que resulta de aplicación este pacto (considerando como tal hasta la categoría de Oficial Especializado 1 en las Fábricas de Sabón y hasta la categoría de Oficial de Confección, Oficial Tejedor, Oficial de Almacén y Oficial de Mantenimiento y Servicios Generales, Encargado Sección con salario de convenio de la fábrica de Narón, así como el personal que tenga reconocida una categoría superior a las citadas pero que realice funciones propias de hasta Oficial Especializado 1 en las Fábricas de Sabón y de hasta Oficial en Narón), con independencia de que se trate de personal de salario pactado, disfrutará de los siguientes días libres en el año en que cumplan la edad que se indica, manteniendo su salario sin disminución alguna, el disfrute de estas jornadas serán para la plantilla contratada antes del 1 de Enero del 2008, con la excepción del personal que ya tenga disfrutado este permiso con anterioridad.

Edad	Días Libres
53	5
54	6
55	7
56	9
57	10
58	11
59	12
60	13
61	15
62	16
63	17
64	18
65	19
66	20
67	21

La concesión de los citados días libres quedará sujeta al siguiente régimen:

- El disfrute de los días deberá solicitarse con dos semanas de antelación al/a el/la Encargado/a de la Sección, y la empresa contestará a los dos días de la solicitud.
- Se concederán los días siempre que no lo soliciten más del 15% del personal de la Sección. En caso de excederse dicho límite, se concederán los días por orden de petición.
- Serán días laborables, que podrán disfrutarse de forma continua o discontinua. No se podrán acumular a las vacaciones anuales, excepto en los períodos de vacaciones de verano que se podrán acumular antes del primer turno y después del último.
- El derecho a disfrutar estos días libres caduca el día 31 de diciembre de cada año.

19.- PERMISOS.

- a) Se establece un permiso retribuido de 5 días de duración en los casos de fallecimiento del cónyuge, hijas/hijos, padres/madres y hermanos/hermanas. En caso de familiar de 1º grado por afinidad 3 días.
- b) Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad 2 días con retribución. Cuando este permiso se refiera a hijas, hijos, padres, madres o cónyuge será de 3 días.
- c) Por fallecimiento de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad 2 días con retribución, a excepción de los/las hermanos/hermanas ya establecido en el apartado a).
- d) En los permisos recogidos en los apartados a), b) y c) en el supuesto de que se deba realizar un desplazamiento fuera de la provincia, el permiso retribuido se aumenta en 2 días más en cada caso.
- e) Se establece un permiso retribuido de 1 día de duración en los casos de fallecimiento de familiares de 3º grado, por consanguinidad o afinidad.
- f) Por intervención quirúrgica o lesiones con fracturas, del cónyuge, padres, hijos, hermanos y padres políticos, un día retribuido y dos sin retribuir.
- g) Por nacimiento de hija/hijo será de 3 días.
- h) Se establece un permiso retribuido de 25 horas anuales por acompañamiento de familiares de 1º grado, por consanguinidad o afinidad, que sean mayores y no puedan valerse por sí mismos a la atención médica. Asimismo, este mismo permiso retribuido de 25 horas anuales podrá utilizarse para el acompañamiento de hijos/as hasta 12 años a la atención médica y para tutorías en centros educativos que no se puedan realizar fuera de horas de trabajo.

En el supuesto de familias monoparentales, el permiso retribuido para el acompañamiento de familiares de 1º grado, por consanguinidad o afinidad, que sean mayores y no puedan valerse por sí mismos y de hijas/os hasta 12 años a la atención médica o tutorías, será de 35 horas anuales. La condición de familia monoparental deberá ser debidamente justificada con certificado de convivencia y/o Libro de Familia o por sentencia y/o resolución judicial firmes.

En relación a la empresa Confecciones Fíos S.A., con el permiso retribuido para el acompañamiento de familiares de 1 grado, con excepción de hijos/hijas, se estará en lo regulado en este pacto incluido el permiso para asistir a tutorías escolares.

- i) Las trabajadoras, por lactancia de una hija/hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser utilizado indistintamente

C.2-2  


 UGT

 UGT

Se respetará como condición más beneficiosa lo regulado en la empresa Confecciones Fíos, S.A.

### 20. bis.- ASISTENCIA A URGENCIAS

Se establece un permiso retribuido de la jornada laboral completa cuando se asista al servicio de Urgencias hospitalarias bien acompañando a un familiar de primer grado por afinidad o consanguinidad o bien por la asistencia del propio trabajador o trabajadora siempre y cuando entre la hora de salida de este servicio y la de incorporación a la jornada laboral queden menos de ocho horas.

### 21.- EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS.

El personal podrá solicitar una excedencia por cuidado de hijo/a hasta 12 años y por familiar dependiente como máximo por 4 años con reserva del puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, debiendo preavisar a la empresa con un mínimo de un mes antelación. En estos dos casos, el período de tiempo que el trabajador se encuentre de excedencia por esta causa será computable a efectos de antigüedad.

El personal que se encuentre en excedencia voluntaria tendrá derecho a reingresar a su empresa en puestos correspondientes a su categoría profesional o equivalente.

### 22.- INCAPACIDAD PERMANENTE.

El personal que hubiese sido declarado en situación de Incapacidad Permanente, en cualquiera de sus grados, y le fuese revisada la situación por mejoría o por curación, tendrá derecho a reincorporarse en su empresa siempre que tal revisión se produjese dentro del plazo de los 4 años siguientes a la extinción de su relación laboral.

### 23.- CATEGORÍAS PROFESIONALES.

En las empresas dedicadas a la Confección a las que resulta de aplicación el Anexo IX del Convenio Colectivo de la Industria Textil y de la Confección, el personal que ostente la categoría de C2-2/Oficial y lleve, al menos tres años, clasificado en la misma, pasará a la categoría profesional de C2-1/Oficial, con efectos del mes siguiente a aquel en que se cumpla el período indicado.

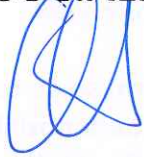
## AYUDAS Y BENEFICIOS SOCIALES

### 24.- AYUDA COMEDOR.

 CCOO

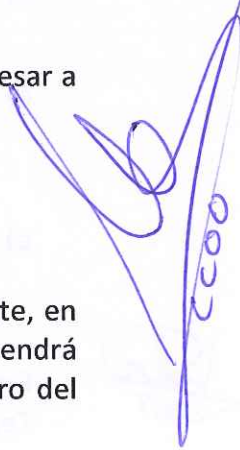
 CCOO

 CCOO

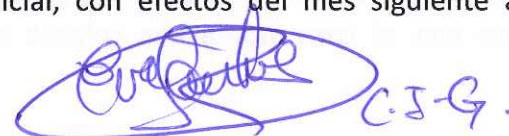




 UGT  
CIG

 CCOO

 CCOO

 C.I.G.

C.I.G.  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
UGT

por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La trabajadora podrá optar entre hacer uso de la licencia en la forma indicada o acumular el tiempo resultante a la licencia por maternidad y a disfrutarlo a continuación de ésta, computándose ese tiempo a razón de una hora por cada día laborable que falte para cumplirse los nueve meses de la/del menor.

- j) Permiso no retribuido desde 1 semana a 1 mes de duración para situaciones excepcionales de carácter familiar y personal una vez al año. Este permiso no retribuido se deberá solicitar con la máxima antelación posible.
- k) A partir del año 2.017 se establecen cuatro días de libre disposición. En las fábricas de Sabón dos de estos días se incluirán en el calendario de vacaciones como se viene haciendo. El disfrute de los dos días restantes en Coruña y de los 4 días en Narón se solicitará con 8 días de antelación y conforme a los requisitos de cada fábrica.
- l) Por matrimonio, quince días naturales con retribución.
- m) Por traslado de domicilio habitual, un día retribuido.
- n) Por boda de un hijo o hija , un día con retribución; en caso de boda de hermano/hermana , un día sin retribución.
- o) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal con las condiciones establecidas en la letra d) del número 3 del Art. 37 del ET.
- p) El personal podrá solicitar la reducción de jornada por guarda legal de menores de 14 años según lo establecido en el artículo 37.5º del Estatuto de los Trabajadores.

Estos permisos, así como los previstos en el Convenio Colectivo General de la Industria Textil y de la Confección, se aplicarán tanto a las parejas unidas por matrimonio como a aquellas parejas de hecho debidamente registradas.

## 20.- PERMISO MÉDICO.

Cuando se precise asistir a los servicios médicos de la Sanidad Pública o médico especialista privado en horas coincidentes con la jornada laboral, la empresa concederá un permiso sin pérdida de la retribución, con un máximo de 4 horas diarias, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante expedido por el servicio médico correspondiente.

Se excluyen de este permiso la asistencia a los médicos de cabecera privados, dentistas (salvo en el supuesto de intervención justificada que no se pueda realizar fuera del horario laboral) o fisioterapeutas.

Para que este permiso se considere retribuido deberá avisarse a la empresa con la antelación suficiente, si fuera posible, para permitir la correcta organización del trabajo y se aportará justificante médico al día siguiente en el que conste el tiempo de permanencia en las instalaciones sanitarias.

*[Handwritten signatures and initials]*  
CCOO

C.I.G.

UGT

En concepto de ticket comida (menú del día) se abonará únicamente la cantidad de 0,15 euros/día, corriendo el resto del coste del menú a cargo de la empresa.

## 25.- AYUDA POR NACIMIENTO DE DESCENDIENTES

Cuando se produzca el nacimiento o la adopción de descendientes y previa justificación de tales circunstancias, el empleado percibirá en un pago único la cantidad de 400 euros por cada hijo/a.

Cada descendiente dará lugar a una única ayuda por este concepto, con independencia de que ambos progenitores trabajen en las empresas del Grupo.

El límite de ingresos para la percepción de esta Ayuda será el establecido en el Anexo.

## 26.- AYUDA POR DESCENDIENTE A CARGO.

Se abonará la cantidad de 20 euros mensuales, en doce pagas anuales, por cada descendiente del/de la trabajador/a.

El abono de esta cantidad se iniciará a partir del mes en que se justifique el nacimiento o la adopción, y se mantendrá hasta que la/el hija/o deje de estar a su cargo en los términos de la normativa vigente en materia de IRPF o, en cualquier caso, cuando cumpla veinticinco años.

Cada descendiente dará lugar a una única ayuda por este concepto, con independencia de que ambos progenitores trabajen en las empresas del Grupo.

El límite de ingresos para la percepción de esta Ayuda será el establecido en el Anexo.

## 27.- AYUDA PARA MATERIAL ESCOLAR.

Se abonará la cantidad de 150 euros en concepto de ayuda para la compra de material escolar de las/ los hijas/os del personal.

Esta cantidad se abonará una vez al año en la mensualidad de octubre por cada uno/a de los hijos/as con las siguientes condiciones:

- Si se encuentra cursando la enseñanza obligatoria (de 3 a 16 años), el abono de esta cantidad será automático.
- En el caso de las/los hijas/os mayores de 16 años, para percibir esta ayuda se deberá justificar la matriculación en un centro educativo oficial. En cualquier caso dejará de percibirse esta ayuda al cumplir los 25 años.

C.I.G.

UGT

Cada hija/o dará lugar a una única ayuda por este concepto, con independencia de que ambos progenitores trabajen en las empresas.

El límite de ingresos para la percepción de esta Ayuda será el establecido en el Anexo.

### 27bis.- AYUDA ESTUDIOS UNIVERSITARIOS.

La Empresa abonará el importe de hasta 450 euros anuales en concepto de ayuda/beca de estudios universitarios para sufragar el coste de la matrícula universitaria del personal que se encuentre cursando estudios universitarios.

Asimismo, la Empresa abonará el mismo importe de 450 euros en el caso de que sean las/los hijas/hijos del personal quienes se encuentren cursando estudios universitarios, siempre que estos estén a su cargo y sean menores de 25 años. . Esta ayuda se abonará también en aquellos casos en los que sea necesario cursar un Máster Universitario para la obtención del correspondiente título universitario oficial.

Esta cuantía se abonará en el mes de octubre, debiendo, en cualquier caso, justificarse la matriculación en un centro universitario.

El límite de ingresos para la percepción de esta Ayuda será el establecido en el Anexo.

CCOO

### 28.- AYUDA POR FAMILIAR CON DISCAPACIDAD

Se abonará la cantidad de 175 euros mensuales en 12 mensualidades por cada hija/o a cargo con una minusvalía igual o superior al 33%, que haya sido declarada por la Administración Pública competente en la materia. Se abonará esta cantidad también en el caso de hijos/hijas con enfermedades raras catalogadas como tales por el Ministerio de Sanidad que conlleven grandes gastos de forma continuada y que no estén cubiertos por la Seguridad Social. Asimismo, se abonará esta ayuda al personal con hijos que precisen necesidades educativas en centros especiales debidamente acreditados. También se abonará esta ayuda al personal con hijas/os celíacas/os o enfermedades similares que conlleven gastos de forma continuada y que no estén cubiertos por la Seguridad Social.

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 se mantendrá mientras la/el hija/o tenga esta condición y figure a cargo de la persona trabajadora, en los términos establecidos en la normativa vigente del IRPF.

Cada hija/o dará lugar a una única ayuda por este concepto, con independencia de que ambos progenitores trabajen en las empresas.

C.I.G.   
CCOO

C.I.G.

UGT

CCOO

CCOO

CCOO

CCOO

CCOO

Reserva

*C.F.G.*  
*Castro*

Esta ayuda también se abonará en los supuestos en que el personal tenga a su cargo y conviva en su domicilio con otro familiar con discapacidad hasta el 2º grado por consanguinidad o afinidad, siempre que estén debidamente acreditadas todas las condiciones con la excepción de que se establece en 12.000 euros el tope de ingresos del familiar a cargo.

*[Signature]* UGT

### 29.- AYUDA GUARDERÍA.

Se abonará la cantidad de hasta 160 euros mensuales en 12 mensualidades en concepto de ayuda para gastos de guardería, por cada menor que se encuentre matriculado/a en cualquier centro de educación infantil. Se incluye en este supuesto el servicio de madrugadores en el que la madre o el padre dejan al menor antes del inicio del horario escolar con motivo del inicio de la jornada laboral durante la duración de la educación primaria.

Asimismo, esta ayuda se podrá abonar durante las vacaciones escolares de verano de educación primaria cuando se necesite hacer uso de un servicio de guardería por no disponer de otro medio para la atención del menor durante el horario laboral del padre/de la madre. En el caso de Narón, si no se dispone de guardería propiamente dicha, podrá abonarse cuando se utilice un servicio análogo (ludoteca infantil o servicio análogo municipal).

Para ser perceptor de esta ayuda, deberá justificarse la matriculación todos los meses y su abono comenzará a partir del mes siguiente a la fecha en que se notifique esta situación a la empresa.

El límite de ingresos para la percepción de esta Ayuda será el establecido en el Anexo.

*[Signature]* CCOO

### 30.- PLUS POR MATRIMONIO.

*[Signature]* CIG

Se abonará de forma individual la cantidad de 60,10 euros en caso de matrimonio o registro como pareja de hecho, entendiéndose acreditada esta última situación mediante la presentación del certificado del Registro de Uniones de Hecho o, si éste no existiera, mediante la aportación de una declaración jurada en la que se manifieste la condición de pareja de hecho de la persona causante de permiso acompañada de una certificación de convivencia expedido por el Ayuntamiento o la Administración competente.

*[Signature]* CCOO

### 31.- TARJETA AFFINITY CARD.

Todo el personal una vez cumplan tres meses de antigüedad en la empresa, dispondrán si así lo solicitan de la Tarjeta de compra Affinity Card, lo que les permitirá un

*[Signature]* CCOO

*[Signature]* CCOO

*[Signature]* CCOO

*[Signature]* CCOO

*[Signature]* CCOO

C.F.G.  
Castaño

descuento del 25% en compras en las tiendas del Grupo Inditex, hasta el límite anual de compras de 3.000 euros.

 UGT

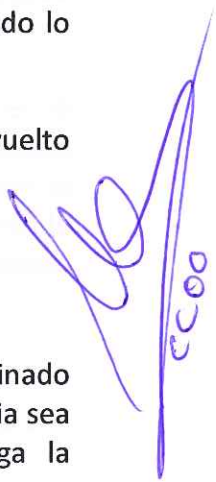
**32.- CESTA DE NAVIDAD.**

Todo el personal que figuren en situación de alta en las empresas el día 30 de noviembre, recibirán en el mes de diciembre una Cesta de Navidad.

**33.- ADELANTOS DE SALARIO.**

Se podrá solicitar que a la empresa que le adelante, a cuenta de su salario, hasta 7.000 euros que deberá devolver en el plazo de 60 mensualidades. La devolución se realizará a través del correspondiente descuento en la nómina de cada mes . Se podrá amortizar el anticipo solicitado antes del plazo de las 60 mensualidades indicadas siempre y cuando lo haga por la totalidad del importe que tuviese pendiente de devolver en ese momento.

No se podrá solicitar un nuevo adelanto de salario hasta que no haya devuelto completamente cualquier otro anterior que tuviera concedido.

 CC00

**34.- RETRIBUCIÓN FLEXIBLE.**

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

Las empresas llevarán a cabo las campañas informativas que resulten necesarias para que el personal pueda beneficiarse de este sistema.

 UGT

**35. PÓLIZA DE SEGUROS**

Las empresas firmantes del presente pacto tienen concertada cada una de ellas una póliza de seguros con una entidad aseguradora a favor de todo el personal por un importe mínimo de 40.000 euros.

 C.F.G.  
 CC00

Mientras el seguro colectivo no lo contemple, la empresa cubrirá con las mismas cantidades de la póliza actual las contingencias de muerte así como las situaciones de incapacidad permanente total y absoluta y la gran invalidez derivadas de enfermedad común debiendo ser cualquiera de ellas definitiva y no revisables.

 CC00

 CC00  
 CC00

**CLÁUSULAS FINALES**


 CC00







**36.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS**

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que a la firma del presente documento se viniesen disfrutando en cada una de las empresas respecto a las siguientes materias: desplazamientos para comer, margen de tiempo para fichajes y fecha del inicio del permiso por matrimonio.

**37.- COMISIÓN DE SALUD LABORAL.**

Continuará vigente y en funcionamiento la Comisión Mixta de Salud Laboral creada por el II Pacto de Articulación, a fin de que, respetando el ámbito de actuación de los respectivos Comités de Seguridad y Salud Laboral, analice en su conjunto las cuestiones que se deriven de la aplicación de la normativa vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como el absentismo y sus causas, y proponga medidas de actuación globales en las diferentes materias, y en especial en lo que se refiere a los trastornos músculo esqueléticos de acuerdo con las recomendaciones elaboradas por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

Dicha Comisión Mixta estará compuesta por siete miembros de la parte social, en proporción a la representatividad de cada sindicato, y por tres miembros de la empresa, y se reunirá cuando sea necesario y elaborará al final de cada ejercicio económico una memoria con las conclusiones adoptadas y las medidas que se propongan para mejorar las condiciones de seguridad y salud y reducir el absentismo.

**38.- PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LAS DOLENCIAS MÚSCULO-ESQUELÉTICAS.**

A los efectos de la prevención y tratamiento de las dolencias músculo-esqueléticas, la Comisión de Salud Laboral acordó el Plan Preventivo y Recuperador, vigente en la actualidad.

**39.- COMPROMISO DE PREJUBILACIONES.**

En el artículo 41 del III Acuerdo de Condiciones de Trabajo en Fabricación de Febrero de 2011, se acordó por las partes firmantes del mismo, la elaboración de un estudio y posterior implantación de un programa voluntario de prejubilaciones para el personal de las sociedades al inicio indicadas, que viniera a dar respuesta a los años de esfuerzo y dedicación del personal de fábricas, en la confección y acabados de prendas del Grupo.

Que, como consecuencia de lo anterior, la empresa presentó en los primeros días del mes de Julio de 2012, un Plan que venía a recoger las líneas generales de las condiciones de prejubilación bajo las siguientes premisas:

- Voluntariedad.
- No utilización de dinero público.

- Mantenimiento de unos ingresos del 90% de la retribución ordinaria bruta y aportaciones de la empresa del coste para la suscripción de un convenio especial de la Seguridad Social, hasta alcanzar la edad legal de jubilación.

En Agosto de 2016 la Empresa presentó un nuevo Plan de Prejubilaciones, con características similares al anterior. Si bien cada año la empresa comunicará la decisión de, si en función de las circunstancias , poner un nuevo plan con características similares.

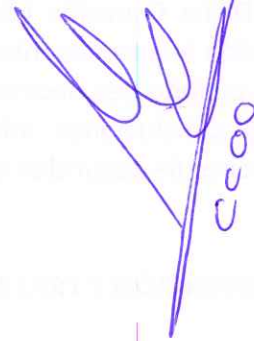
#### 40.- INTERPRETACIÓN DEL PRESENTE PACTO.

En caso de dudas en la interpretación de alguno de los puntos recogidos en el presente pacto, las partes se reunirán para estudiar la cuestión objeto de duda, con la finalidad de evitar un procedimiento judicial.

En prueba de su conformidad, firman en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.



UGT



CCOO



C.I.G.



C.I.G.



CCOO



C.I.G.



UGT



CCOO



C.I.G.



CCOO



CCOO



CCOO



CCOO



C.I.G.

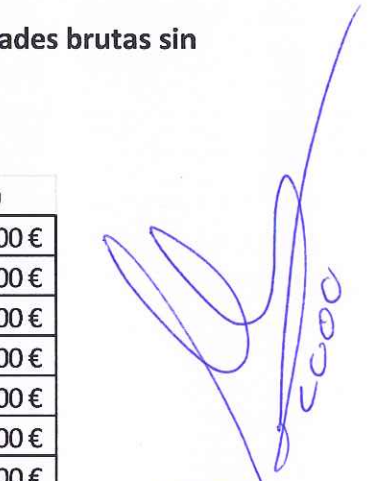
## ANEXO

### AL V PACTO DE ARTICULACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS EMPRESAS DE FABRICACIÓN DEL GRUPO INDITEX

LÍMITES DE INGRESOS PARA LOS PLUSES Y AYUDAS SOCIALES (en cantidades brutas sin  
nocturnidad ni turnicidad ni complemento de género de punto)

	MES	AÑO
PLUS ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	3.000 €	42.000 €
PIRMA VINCULACIÓN INDITEX	3.000 €	42.000 €
AYUDA POR NACIMIENTO DE HIJOS/AS	3.000 €	42.000 €
AYUDA POR HIJO/A A CARGO	3.000 €	42.000 €
AYUDA PARA MATERIAL ESCOLAR	3.000 €	42.000 €
AYUDA ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	3.000 €	42.000 €
PAGA EXTRAORDINARIA SEPTIEMBRE	4.500 €	63.000 €

  
UGT

  
UGT

 C.I.G.

 C.I.G.

 C.I.G.

 C.I.G.

 C.I.G.

 C.I.G.

 C.I.G.

 C.I.G.

 C.I.G.

 C.I.G.

 C.I.G.

STATE OF CALIFORNIA  
DEPARTMENT OF REVENUE

NOTICE TO TAXPAYER OF THE RIGHT TO A HEARING

DATE	AMOUNT	REASON
1/15/04	100.00	PROPERTY TAX
2/15/04	100.00	PROPERTY TAX
3/15/04	100.00	PROPERTY TAX
4/15/04	100.00	PROPERTY TAX
5/15/04	100.00	PROPERTY TAX
6/15/04	100.00	PROPERTY TAX
7/15/04	100.00	PROPERTY TAX
8/15/04	100.00	PROPERTY TAX
9/15/04	100.00	PROPERTY TAX
10/15/04	100.00	PROPERTY TAX
11/15/04	100.00	PROPERTY TAX
12/15/04	100.00	PROPERTY TAX
TOTAL	1200.00	

Handwritten signature and initials.

Handwritten signature and initials.

Multiple handwritten signatures and initials scattered across the bottom half of the page.