



En Zaragoza a 13 de mayo 2026

PLATAFORMA EMPRESA CONVENIO DE EMPRESA - ZARAGOZA

En aras de avanzar en la negociación del convenio colectivo, la Dirección de la empresa hace entrega de la siguiente oferta:

Artículo 3. - Ámbito Temporal

La vigencia de estas condiciones será desde el 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2028.

El presente Convenio de Empresa se prorrogará tácitamente por años completos si, con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento, no se hubiera denunciado por cualquiera de las partes firmantes.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el art. 86.3 ET, que una vez denunciado el Convenio y concluida la duración inicial pactada, se mantendrá la vigencia del Convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

Artículo 15.- Jornada anual

El número de horas de trabajo será de:

- Año 2026, 2027 y 2028: 1592,5 horas efectivas

Para el colectivo de titulados / as la jornada será de:

- Año 2027 jornada anual efectiva de 1.605 horas (reducción de 6 horas) y 2028 jornada anual efectiva de 1.599 (reducción de 6 horas)

Artículo 16.- Calendario laboral

El calendario laboral se publicará antes del 30 de noviembre, siempre que hayan sido publicados con una antelación de al menos 10 días los festivos aplicables para esa fecha.

Artículo 25. - Licencias

1.2 Fallecimiento

1.2.2 Padre, madre, hermanos/as de la persona trabajadora: 3 días (ampliables hasta dos más en caso de desplazamiento).

1.3 Enfermedad grave

1.3.1 El disfrute del reposo domiciliario será de cinco días, salvo que el facultativo estime una duración inferior o se produzca el alta médica.

La empresa regularizará los importes descontados a los trabajadores a quienes no se les haya aplicado el anterior criterio de disfrute del permiso, desde junio 2025.

1.9.- Nacimiento y cuidado del menor. Adopción y acogimiento

La suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado del menor pasa a ser de 17 semanas, 28 en el caso de monoparentalidad, a disfrutar hasta que el menor cumpla 12 meses. En aras a cumplir con la Directiva (UE) 2019/1158, a esas 17 semanas (28) se le adicionan 2 semanas más de permiso por nacimiento, 4 en el caso de monoparentalidad, que pueden disfrutarse hasta que el menor cumpla los ocho años.

La suspensión del contrato de trabajo en el caso de adopción y acogimiento pasa a ser igualmente de 17 semanas, 28 en el caso de monoparentalidad, a disfrutar dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En aras a cumplir con la Directiva (UE) 2019/1158, a esas 17 semanas (28) se le adicionan 2 semanas más de permiso por adopción o acogimiento, 4 en el caso de monoparentalidad, que pueden disfrutarse hasta que el menor cumpla los ocho años.

En ambos casos, el régimen de disfrute será el que se recoge en la normativa estatal vigente.

Artículo 27. - Grupos profesionales

Se actualizará la clasificación profesional, pasando a empleados a aquellas personas que ya viniesen haciendo este trabajo y su desempeño sea el correcto. Se tomará como referencia de la nueva situación, la superación de un período que se fija en 12 meses.

Artículo 29.- Empleo y subcontratación

29.1 Empleo

Durante la vigencia del presente Convenio de Empresa (2026, 2027 y 2028), se realizarán 25 contrataciones fijas en el colectivo de operarios.

Artículo 30.- Jubilaciones

En un contexto de acuerdo en lo que a la propuesta del artículo 45 (Masa Salarial) se refiere, durante la vigencia del Convenio, se analizarán las opciones de acceso a la jubilación parcial,

con carácter voluntario y de acuerdo con la legislación aplicable en cada momento, para las personas nacidas en los años 1965, 1966 y 1967, a través del Contrato de Relevo.

30.1.- Jubilación forzosa

Se establece, salvo pacto individual en contrario entre empresa y persona trabajadora, la extinción del contrato de trabajo derivada del cumplimiento, por la persona trabajadora, de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad Social en cada momento, siempre que éste tenga derecho al 100% de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva, manteniéndose en otro caso la relación laboral hasta la fecha en que concurra dicho requisito.

Artículo 31.- Trabajo a distancia

Durante la vigencia del presente Convenio, se mantiene en vigor el Acuerdo de Regulación del Trabajo a Distancia de fecha 13 de marzo de 2024.

Artículo 45.-Masa Salarial

Las tablas salariales que regirán durante la vigencia del presente Convenio, se establecerán sobre la base de:

- Año 2026: el conjunto de las percepciones básicas individuales a 80 PH vigentes a 31.12.2025, se aumentará con un 2,9% fijo proporcional.
- Año 2027: el conjunto de las percepciones básicas individuales a 80 PH vigentes a 31.12.2026, se aumentará con el IPC del año 2026 más un 0.25%.
- Año 2028: el conjunto de las percepciones básicas individuales a 80 PH vigentes a 31.12.2027, se aumentará con el IPC del año 2027 más un 0.25%.

Se establecen los siguientes criterios para la aplicación de las condiciones económicas durante la vigencia del presente Convenio:

- Si $IPC < 0\%$ -> $IPC = 0\%$
- Si $IPC > 3\%$ -> $IPC = 3\%$
- Garantía, en todo caso, del incremento mínimo del IPC en cada año de vigencia del presente Convenio.
-

Artículo 49.- Transporte

En el seno de la Comisión de Transporte, se constituirá el 1 de julio de 2026 una comisión negociadora a fin de elaborar un Plan de Movilidad Sostenible, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 9/2025 de Movilidad Sostenible.



Artículo 51.- Prestaciones por invalidez o muerte

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se derivara una situación de invalidez permanente en grado de incapacidad total o absoluta para todo tipo de trabajo, la Empresa abonará a la persona trabajadora la cantidad de 50.000 euros a tanto alzado y por una sola vez, en caso de baja en la empresa.