



FEDERACION DE SERVICIOS



ACUERDO MARCO SOBRE EMPLEO Y RELACIONES LABORALES

Primero. Viabilidad empresarial

Es voluntad expresa de las partes firmantes de este acuerdo, que el proceso de fusión Sogeti – Transiciel garantice la pervivencia de la compañía en umbrales de rentabilidad, a partir de 2004 y por tanto, el mantenimiento de todos los puestos de trabajo y no suponga un deterioro de las relaciones laborales.

Que ambas partes coinciden en apreciar la necesidad de que la Empresa resultante de este proceso constituya una empresa altamente profesionalizada y eficiente, en la que se consoliden como objetivos básicos del mismo la creación de valor para los empleados, clientes y accionistas.

Segundo. Garantías de continuidad en el empleo

Se acuerda que el proceso de fusión no perjudique, deteriore o modifique la estabilidad de los empleos.

Se acepta como compromiso que si fuera necesaria una adecuación de plantilla, no se llevará a cabo sin el previo trámite de negociación con las Coordinadoras Sindicales y/o Secciones Sindicales Estatales con representación en la empresa.

Se tratará, a través de dicha negociación, de aplicar medidas no traumáticas. Por lo que cualquier reordenación o ajuste de plantilla que comporte la extinción de contratos de trabajo o traslados forzados, se hará bajo fórmulas negociadas previamente, voluntarias o vegetativas, con los representantes legales de los trabajadores. Aplicándose dichas fórmulas, con carácter preferente a cualquier otro sistema previsto por la legislación vigente. En cuanto al personal contratado por las diferentes modalidades de contratación temporal se les seguirá aplicando las actuales políticas que cada una de las empresas venían aplicando.

Tercero. Armonización de condiciones de trabajo

En tanto no exista una regulación única de condiciones de trabajo, se acuerda que la empresa resultante se subrogará de todos los derechos y obligaciones, incluyendo la antigüedad a todos los efectos, también el indemnizatorio, que, por razón de contrato o acuerdos colectivos, se tengan asumidos en cada una de las empresas, en relación a cada uno de los empleados de ambas.

La empresa se subrogará igualmente en relación a las situaciones de excedencia existentes en cada una de las empresas.

Con el fin de configurar una política común de Recursos Humanos, se negociarán, con las partes firmantes del presente acuerdo, la armonización de las condiciones existentes en la empresa.

Cuarto. Modificación de la estructura empresarial

Ante cualquier reorganización de la estructura comercial o de gestión de la entidad, que pudiera implicar una alteración sustancial de las condiciones de trabajo de la totalidad de la plantilla o de parte de ella, se dará debida información de forma previa a las Coordinadoras Sindicales y/o Secciones Sindicales Estatales con representación en la empresa, abriéndose (previamente también) los cauces de negociación necesarios a tal fin. En concreto, la empresa comunicará a las Coordinadoras Sindicales y/o Secciones Sindicales Estatales con representación en la empresa, con carácter previo y el suficiente detalle, los procesos de cierre, reubicaciones y cambios de titularidad, que puedan afectar a los actuales centros de trabajo, abriendo la negociación oportuna.

ACUERDO MARCO SOBRE EMPLEO Y RELACIONES LABORALES

Quinto. Igualdad de oportunidades, formación y promoción

Se garantizará que los empleados y empleadas procedentes de ambas entidades, dispongan de idénticas oportunidades de promoción o carrera profesional, sin ningún tipo de discriminación. Por tanto, teniendo en cuenta la importancia que ambas empresas implicadas en el proceso de fusión conceden a la formación de sus respectivas plantillas, se adoptarán las medidas pertinentes para proporcionar dicha formación con el objeto de lograr una óptima integración en el más breve plazo de tiempo posible. En resumen, la adaptación de los trabajadores a las lógicas modificaciones técnicas y operativas que pudieran darse como consecuencia del proceso de fusión, se llevarán a cabo e instrumentarán por la vía de la formación continua.

Sexto. Compromiso de diálogo

Las partes firmantes se comprometen a que el desarrollo del presente acuerdo se realice de forma constructiva, agotando siempre todas las vías de diálogo.

Séptimo. Garantías sindicales

Respecto a las Coordinadoras Sindicales y/o Secciones Sindicales Estatales con representación en la empresa, miembros de comités de empresa y delegados de personal que actualmente componen la Representación Social, se acuerda:

1. Respetar y reconocer, en el marco de las relaciones laborales y desde el diálogo social, todos los compromisos que a fecha del presente documento, tengan contraídos las dos empresas fusionadas con los sindicatos en materia de crédito de horas y garantías sindicales, por aplicación y desarrollo de la L.O.L.S.
2. De igual modo se reconocen los derechos y representaciones de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, con independencia del centro de trabajo al que se les asigne, en función de la unión de centros de trabajo que traerá consigo la fusión de las plantillas de ambas empresas. Esta situación, salvo las elecciones puntuales que pudieran tener lugar en centros carentes de representación social, se mantendrán hasta tanto no sea firmado un acuerdo definitivo de armonización de todas las condiciones socio-laborales y económicas. Posteriormente podrá establecerse a iniciativa de la parte social un período de elecciones sindicales en el que se proceda a la elección de comités y delegados de personal, adaptándose así la representación social a la nueva situación de los centros de trabajo resultantes del proceso de fusión.



FEDERACION DE SERVICIOS



ACUERDO MARCO SOBRE EMPLEO Y RELACIONES LABORALES

Octavo. Comisión de Seguimiento

A partir de la firma del presente documento se constituirá una Comisión de Seguimiento, con el fin de favorecer la participación y cumplimiento por ambas partes de todos los compromisos pactados. Esta comisión estará compuesta por:

- 2 miembros nombrados por la Dirección de la Empresa.
- 4 miembros por parte de los Sindicatos con representación en cada una de las empresas, en proporción a los resultados electorales.

La Dirección de la empresa, facilitará a los miembros de la citada comisión toda la información necesaria para el conocimiento de los planes de homogeneización de las condiciones laborales tanto económicas como sociales, traslados, reestructuraciones,.etc.

Noveno. Comunicación con los trabajadores

La empresa permitirá el uso de los medios de que dispone para favorecer la comunicación entre los representantes legales y los empleados y empleadas. Así mismo, la representación legal de los trabajadores, se compromete a hacer un buen uso de los medios que la empresa ponga a su disposición, respetando en todo momento la legislación vigente en materia de confidencialidad.

Décimo. Ámbito de aplicación y vigencia

El presente acuerdo será de aplicación desde la fecha de su firma, en todo el territorio del Estado Español.

El plazo de vigencia de este Acuerdo será de 2 años desde su firma. No obstante, estos plazos podrán ser prorrogados por las partes firmantes, de mutuo acuerdo, por periodos semestrales hasta su culminación.

Madrid 25 de Mayo de 2005.