

[illegible]

CC.OO.



Guía de Derechos y Beneficios Sociales de Thales España Grp. S.A.U.



Abril 2.009

¡ Bienvenidos !

INTRODUCCIÓN.

Estimados compañeros:

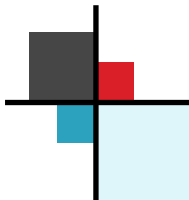
Hemos actualizado la Guía de Derechos y Beneficios Sociales de Thales España Grp. S.A.U., con el afán de añadir los nuevos cambios legislativos ocurridos desde su publicación, así como incorporar los beneficios sociales conseguidos hasta la fecha, mediante la negociación colectiva.

Queremos recordaros que esta guía está basada en vuestras preguntas y sugerencias y nace con el objetivo de que cada empleado tenga la posibilidad de consultar de una forma fácil y sencilla cualquier beneficio o derecho que le asista.

Esta publicación recopila parte de la información existente en el Estatuto, Convenio, Ley de Igualdad, jurisprudencia, etc., relativa a derechos y aparecidas hasta la fecha, pero de ninguna manera pretende ser un sustituto de las mismas.

Esperamos que sea de tu agrado y, por supuesto, quedamos a tu disposición para cualquier duda en:

thalesccoo@yahoo.es



TRABAJO DE CATEGORÍA INFERIOR



Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

TRABAJO DE CATEGORÍA SUPERIOR



Cuando la empresa lo estime necesario, el trabajador podrá realizar cometidos de categoría superior a la que tenga atribuida, percibiendo mensualmente como complemento la doceava parte de la diferencia entre el salario anual correspondiente a la categoría superior y el de la categoría del trabajador.

Esta situación, podrá prolongarse por un máximo de seis meses, consecutivos o no, al cabo de los cuales deberá reintegrarse al trabajo de su categoría o ser ascendido a la superior.

El tiempo servido en superior categoría será computado como antigüedad en la misma, cuando el empleado ascienda a ella. Se exceptúan de lo anteriormente pactado los trabajos de superior categoría que el trabajador realice de acuerdo con la empresa, con objeto de prepararse para el ascenso.

OTROS BENEFICIOS

Cesta navideña

Como es habitual cada año al aproximarse las fiestas de navidad, la empresa entrega a cada empleado una cesta de navidad.



DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS

Precio del kilómetro : 0,21 €
Dietas en la Comunidad de Madrid: 9,01 €



Dietas	Nacionales	Europeas
Teléfono	1,20 €	3 €
Desayuno	2,40 €	3,60 €
Comida	16,82 €	18,03 €
Cena	19,23 €	24,04 €
Total	39,66 €	48,68 €

ANTIGÜEDAD

Las bonificaciones por años de servicio, como premio de vinculación a la empresa respectiva, consistirán, en este orden, en cinco trienios del 5 por 100 cada uno del salario base pactado para su categoría en las tablas salariales del presente Convenio; tres trienios siguientes del 10 por 100 cada uno, y un último trienio del 5 por 100 del indicado salario.

Aunque legalmente la empresa cumple lo estipulado en el Convenio Colectivo, el aumento correspondiente a dichas bonificaciones (trienios) lo reduce en la misma medida en los complementos, quedándonos en la práctica igual que antes de aplicar la bonificación



TICKETS RESTAURANTE

A partir del 1/1/2009 y hasta que el importe sea objeto de revisión, cada trabajador percibirá, una cuantía anual de 1.441€ que se distribuirán en 11 mensualidades a razón de 131€ al mes.

Dichos talonarios de tickets se percibirán en los cinco primeros días de cada mes (salvo el mes de agosto).



JORNADA LABORAL

Para todo el personal destinado en las oficinas de Thales España Grp. Madrid, actualmente ubicadas en C/Serrano Galvache, 56 - 28033 , el horario será el siguiente:

Jornada	Entrada	Salida
Lunes a Jueves	7:45 h. a 9:30 h	17:15 h. a 19:00 h
Viernes	7:45 h. a 9:00 h	13:45 h. a 15:00 h.
Jornada Intensiva	7:45 h. a 8:00 h	14:45 h. a 15:00 h.
24 y 31 Diciembre	Festivos	Festivos

Este horario tendrá vigencia indefinida.

Todo trabajador desplazado a otra empresa por razón de servicio, se atenderá al horario del centro de trabajo de destino, si bien en cuanto al cómputo de las horas trabajadas mensualmente, se respetarán las existentes en su empresa de origen (ver computo mensual en calendario de última página).

En aquellos supuestos en que se disfruten reducciones de jornada de acuerdo con lo previsto en la Ley de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, el empleado podrá establecer su horario de entrada entre las 7:45 h. y las 10:00 h. Este derecho tiene vigencia indefinida.

Cuando la duración de la jornada continuada exceda de 6 horas, deberá de establecerse un periodo de descanso durante la misma no inferior a 15 minutos.

La Jornada intensiva se corresponderá con los meses estivales de julio y agosto.

- Suspensión con reserva del puesto de trabajo

En el supuesto de parto, la suspensión **tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas**, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido.

Sin contar con las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de partos prematuros y aquellos en que, por cualquier causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a partir de la fecha de alta hospitalaria, excluyendo de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

GRADO DE CONSANGUINIDAD

	Abuelos de ambos (segundo grado)	
	Padres o suegros (primer grado)	
Hermanos o cuñados (segundo grado)		Tíos de ambos (tercer grado)
	AFFECTADO	
Sobrinos (tercer grado)		Primos
	Cónyuge e hijos	
	Nietos (segundo grado)	

HORAS EXTRAS

La compensación en tiempo de descanso de las horas extra, salvo pacto individual en contrario, será contabilizada mensualmente y deberán distinguirse los siguientes supuestos :

- Hora extra diurna laborable: $N^{\circ} \text{ horas} \times 1,75$
- Hora extra diurna festivo (a partir del sábado a las 14 h):
 $N^{\circ} \text{ horas} \times 2,75$
- Hora extra nocturna (a partir de las 22h.), incremento del 10%.

El número máximo de horas extraordinarias máximas a realizar por un trabajador será de 80.

No se computarán a estos efectos las que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los 4 meses siguientes a su realización o las que se realicen para prevenir o reparar daños extraordinarios y urgentes.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.



PERMISOS RETRIBUIDOS

Concepto	Cantidad
Vacaciones	22 días laborables
Asuntos propios	16 h 27 h ejercicio 2009
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	Tiempo indispensable
Traslado de domicilio habitual	1 día
Nacimiento de hijo, fallecimiento, enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario, de parientes hasta 2º grado de consanguinidad	2 días (< 200 km) 4 días (> 200 km)
Fallecimiento de cónyuge, padres o hijos	4 días (incluye desplazamientos)
Matrimonio	15 días naturales
Participación en mesa electoral	5 horas
Deber público/personal inexcusable	Tiempo necesario

Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. Además, una sentencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea ha manifestado que un trabajador no pierde el derecho a vacaciones anuales retribuidas si no las ha podido ejercitar por causa de enfermedad grave.

PERMISOS NO RETRIBUIDOS

Los trabajadores con 1 año de antigüedad mínima tendrán derecho a disfrutar de un permiso de un mes sin sueldo por una sola vez cada año.

Alternativamente, dicho permiso puede ser fraccionado en dos periodos máximos de 15 días naturales, uno en cada semestre del año. Estos permisos podrán ser denegados si más del 3% del personal lo está disfrutando en las mismas fechas y pertenecen al mismo departamento.

Además en los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial de la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

- Permiso de lactancia

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de **12 meses**, tendrán derecho a **una hora de ausencia del trabajo**, en horario a elegir por las mismas y podrá ser dividida en dos fracciones, la duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o, con carácter alternativo, por un permiso retribuido de 15 días naturales a continuación del descanso de maternidad.



Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por los progenitores en caso de que ambos trabajen, previa comunicación a la empresa. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

- Acumulación de las horas de lactancia

Además de lo especificado en el punto anterior, a criterio de la madre o del padre, se podrá optar por **acumular los permisos de lactancia en días laborables** completos y sumarlos al período de baja maternal y a los días de ampliación de dicho período, previa comunicación a la Empresa.

El total de horas se computará desde el primer día de la reincorporación al puesto de trabajo hasta la fecha en que el recién nacido cumpla los 9 meses de vida.

En el supuesto en que las referidas horas hubiese un sobrante que no alcanzara a una jornada completa, este tiempo se disfrutará como horas sueltas en las mismas condiciones.

Este derecho tiene vigencia indefinida.

Formación CC.OO.

Desde esta página podrás solicitar amplia variedad de cursos **gratuitos** de todo tipo (idiomas, informática, gestión, etc.), de forma presencial, a distancia o teleformación.

<http://formacion.comfia.net/>

<http://www.maforem.org>



BOLSA DE ESTUDIOS

Todos los trabajadores podrán solicitar a la empresa una bolsa de 218,10 € para su formación profesional, que les será reconocida en función del aprovechamiento anterior y del interés de los estudios para la empresa.

De la misma manera el trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, o a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

SALARIO ANUAL y PAGAS EXTRAORDINARIAS

Los importes anuales deberán de ser como mínimo los establecidos en las tablas del convenio según categoría y habrán de distribuirse en doce mensualidades naturales, mas una paga extraordinaria en el mes de julio y otra en Navidad.



La liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres. El período de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes.

Las pagas extraordinarias de julio y Navidad deberán hacerse efectivas entre los días 15 y 20, ambos inclusive, de los respectivos meses y en proporción al tiempo trabajado en el semestre natural anterior a la de julio y en el segundo semestre del año para la correspondiente a Navidad. La fracción de mes se computará como mes completo.

ANTICIPOS

El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

CHEQUE AYUDA



Todos los recién nacidos a partir del 3 de julio de 2007, dispondrán de una ayuda de 2.500€ por cada hijo nacido en el mes posterior al alumbramiento, cantidad que **se elevará a 3.500 € en los casos de madres solteras, familias numerosas o aquellas que tengan hijos discapacitados**. Se podrá optar por recibir la nueva ayuda en un pago único o bien aplicarse esta deducción en su declaración de la renta anual, no será incompatible con la recepción de otras ayudas.

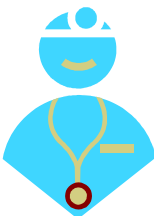
La ayuda se podrá solicitar desde el 15 de julio a través de un formulario disponible en las delegaciones de Hacienda y en las oficinas de la Seguridad Social, o descargar por Internet desde las web de los ministerios de Hacienda (www.meh.es) y Trabajo (www.mtas.es).

SEGURO MÉDICO

Todo empleado con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene la cobertura de un seguro médico (a día de hoy póliza Multisanitas de Sanitas) en las siguientes condiciones:

- Cobertura del 100 % para el empleado.
- Cobertura del 100 % para los hijos del empleado, hasta el mes que cumplen los 11 años de edad.

Este derecho tiene vigencia indefinida.



FORMACIÓN INTERNA

La Empresa adquiere el compromiso de impulsar las actividades formativas, dotándolas del presupuesto adecuado y estructurando éstas en un plan coherente y completo de formación.

La empresa procurará que los empleados en periodo de formación disfruten de jornada intensiva (7 horas de lunes a viernes) durante 2 semanas como máximo. Estas condiciones son de aplicación hasta el 31 de Diciembre del 2009.

- Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

Es un derecho independiente del permiso por nacimiento. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato **durante trece días ininterrumpidos (o de veinte días cuando se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad)**, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

La suspensión por paternidad podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el trabajador y la empresa.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo (ver apartado 'Permisos Retribuidos'), o hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 E.T. o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. El permiso lo gestiona el INSS, mediante solicitud por el trabajador/a.

- Flexibilidad horaria por paternidad

Los padres disponen de un periodo de 10 días laborables, que podrá disfrutar a partir del día del nacimiento, con **flexibilidad horaria total**, tanto para la entrada como para la salida, previa comunicación al responsable.

De este modo, podrán realizarse jornadas con un número de horas variable, siempre que el cómputo semanal se corresponda con el marcado según el calendario vigente en la Empresa. En ese sentido, se ha de tener en cuenta la jornada de 40 horas semanales en invierno y 35 en jornada intensiva de verano, así como el cómputo semanal que corresponda en el caso de las fechas especiales con jornada intensiva. Este derecho tiene vigencia indefinida.

- Ausencia inmediata por motivos de urgencia

Cualquier empleado se podrá **ausentar del puesto de trabajo por razones de urgencia**, previo aviso y comunicación del motivo a su responsable, recuperándose las horas ausentadas a lo largo de un mes a partir de la fecha en la que se produce la ausencia.

Este derecho tiene vigencia indefinida.



- Reducción de jornada

Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 11 años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una **reducción de la jornada**, con la disminución proporcional del salario entre, **al menos un octavo y un máximo de la mitad** de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

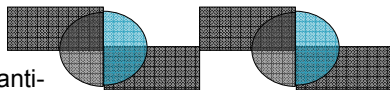
La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

- Excedencias

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria **por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años**.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo.



También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El disfrutarse se podrá tomar de forma fraccionada en uno o más períodos.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

- Permiso de maternidad o paternidad

A partir del año 2006, se prolonga la baja por maternidad o paternidad **en seis días laborables** (a disfrutar a partir del primer día, una vez cumplidas las 16 semanas preceptivas).

