ACTA DE ACUERDO EN MATERIA DE REGISTRO DE JORNADA

ALTAMIRA ASSET MANAGEMENT

Madrid 19 de Diciembre de 2019

Firmado por la Representación Empresarial y por la Representación de los Trabajadores - Secciones Sindicales de CCOO y FITC presentes en la Empresa y que representan el 100% de la representación legal en la misma.

ALTAMIRA

Ambas partes, ostentando la representación que se indica y reconociéndose mutuamente la capacidad legal necesaria para la que es objeto de este Preacuerdo

MANIFIESTAN

Primero.- Conforme a lo recogido en el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, por el cual se modifica el art. 34 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, añadiendo un nuevo apartado 9, se inició un proceso negociador a fin de organizar la implantación en la Compañía del registro de jornada allí previsto.

Segundo.- Con tal motivo ambas representaciones han venido manteniendo reuniones y negociaciones los días 10, 28 de mayo y 28 de junio, en las cuales las partes se intercambiaron distintas propuestas, habiendo estado el proceso negociador presidido por el principio de buena fe.

Tras las mismas, se consiguió llegar a un PREACUERDO pendiente de su ratificación, una vez implantado el sistema de registro de jornada y realizado la prueba piloto.

Tercero. - Por lo tanto, tras una reunión adicional celebrada el 14 de noviembre de 2019, una vez realizado la prueba piloto, el sindicato CCOO y la empresa elevan a definitivo el presente ACUERDO en materia de registro de jornada, el cual respeta el modo de organización del trabajo en Altamira basado en fórmulas de flexibilidad en el tiempo de trabajo (horario flexible), lo cual se ha tenido en cuenta para implantar el sistema de Registro de Jornada.

Cuarto.- El presente acuerdo es complementario y supeditado a todo lo señalado en el Acta de Acuerdo de Jornada y Horarios vigente en Altamira de fecha 19 de Diciembre de 2019,

ALTAMIRA

que establece la normativa respecto a la jornada y horarios vigentes en Altamira, o a las posteriores actualizaciones del mismo.

Y en virtud de lo expuesto

ACUERDAN

I.- Este Acuerdo será de aplicación a todo el personal que presta sus servicios en la Compañía, salvo Dirección General y Comité de Dirección (niveles internos 0 y 1) y tendrá efectos a partir del mes de enero de 2020, fecha en la que la Empresa habrá instalado los dispositivos para todos los trabajadores, y habilitado los mecanismos necesarios para el funcionamiento del sistema de registro de jornada.

II.- Todos los trabajadores deberán registrar obligatoriamente el inicio y finalización reales de su jornada de trabajo. La empresa dará a los empleados las instrucciones pertinentes y la formación necesaria para su correcto uso y aplicación.

III.- El sistema será apto para cumplir con el objetivo legal (registro del inicio y fin de la jornada, proporcionando información fiable, inmodificable y no manipulable a posteriori), de fácil integración e implementación con otras herramientas ya existentes en la Empresa y sencillo y ágil para la plantilla de la misma. El inicio y el fin de la jornada siempre será registrado por el trabajador y nunca de manera automática. En todo caso, los trabajadores dispondrán de una semana para reportar incidencias.

Se realizará a través de una herramienta informática instalada en los equipos proporcionados por la Empresa (PC sobremesa u ordenador portátil) así como en el teléfono móvil que, en su caso, hubiera proporcionado también la Compañía. Se podrá descargar la aplicación para el registro de jornada en un dispositivo personal previa autorización de la empresa y aceptación del trabajador.

La herramienta dispondrá de un botón que obligatoriamente se deberá pulsar en los momentos de entrada y salida, y enviará automáticamente un aviso recordatorio una vez se alcance la jornada ordinaria sin que se hubiera pulsado el botón de control de la jornada.

ALTAMIRA

Las resoluciones de incidencias relativas a los aplicativos se gestionarán mediante la apertura de un ticket en ALMA.

El registro de jornada no suprimirá ni limitará el derecho de disfrute de la flexibilidad horaria establecido en la empresa. Asimismo, quienes presten servicios en régimen de teletrabajo o bajo alguna de las modalidades de flexibilidad vigentes en la empresa, estarán obligados igualmente a cumplir y registrar el horario de trabajo que tenga asignado.

IV.- El registro de jornada será diario, incluyendo la hora concreta de entrada y salida y el sistema totalizará diaria, semanal y mensualmente las horas trabajadas a efectos de determinar, en su caso, la existencia de un exceso de jornada.

Los días que los trabajadores tengan jornada partida, al ser obligatoria la interrupción de la jornada durante el tiempo establecido en el acuerdo de jornada vigente, no será necesario registrar dicha parada, de tal modo que, a los efectos de determinar el tiempo efectivo de trabajo entre la hora de inicio y la finalización de la jornada registradas, el registro diario tendrá en cuenta ese tiempo correspondiente a comida, no computando como exceso de jornada.

Asimismo, dado que no todo el tiempo que transcurre entre la hora de entrada y de salida registrada constituye tiempo de trabajo efectivo, se acuerda establecer, sin necesidad de pulsar el botón para su registro, un margen de flexibilidad adicional en jornada partida máximo de 1,5 horas diarias intrajornada para cubrir el tiempo destinado a pausas voluntarias y mayor flexibilidad. En jornada intensiva este margen de flexibilidad adicional será de 1 hora diaria intrajornada. Este intervalo máximo, que es de carácter voluntario para el trabajador, igualmente se tendrá en cuenta en el registro diario y no computará como exceso de jornada.

En el supuesto de que la finalización de la jornada se retrase más allá del margen de flexibilidad intrajornada previsto, el exceso sí será considerado como prolongación de jornada pactada y quedarán debidamente registrados, debiéndose compensar por tiempo de descanso. Para ello, una vez finalizado cada mes natural, se llevará a cabo un cómputo de la jornada de trabajo efectivamente realizada durante ese período. Si del registro se extrae que durante el mes se ha realizado exceso de jornada pactada, la empresa compensará ese

tiempo adicional por tiempo de descanso equivalente. Dicho descanso se deberá disfrutar preferiblemente en el mes natural siguiente (en cualquier caso, se deberán compensar dentro de los 4 meses siguientes a su realización), fijándose de mutuo acuerdo con su responsable, señalándolo como "permiso compensación horas" en el portal del empleado.

Asimismo, el tiempo inferior a la jornada diaria como consecuencia de retrasos debidamente justificados, no computarán como minoración del tiempo de jornada, si una vez totalizado el mes, queda acreditado el cumplimiento de la jornada mensual ordinaria.

Igualmente, se establece que el tiempo destinado al disfrute de alguno de los permisos retribuidos recogidos en el convenio colectivo de aplicación, plan de igualdad o cualquier otra norma interna, deberán quedar registrados en el portal del empleado, computando en el informe de jornada como tiempo efectivo de trabajo de cara a la acreditación del cumplimiento de la jornada mensual ordinaria.

V.- En los casos de desplazamiento durante toda la jornada laboral por motivo de **viaje de trabajo**, el registro de entrada y salida se realizará también de forma telemática a través de los medios puestos a disposición. A tal efecto, estos viajes, que deberán estar autorizados por el responsable correspondiente de cada empleado, se considerarán tiempo efectivo de trabajo, registrándose el fichaje de entrada en el momento de tomar el transporte para el desplazamiento autorizado y el fichaje de salida en el momento de llegada del transporta a la localidad de partida. En caso de que la estancia conlleve pernoctación, dicho registro de entrada y salida considerando el transporte utilizado se realizarán únicamente los días de entrada y de retorno a la localidad de origen, realizándose el registro de los días intermedios conforme las horas de entrada y salida en la forma habitual como cuando no hay desplazamiento. Para realizar los viajes, siempre se considerarán las alternativas de transporte público o privado existentes puestas a disposición por la empresa para que dicho desplazamiento suponga el menor tiempo posible (tren, avión, etc).

En el supuesto de que el empleado no inicie o finalice su jornada de trabajo desde su centro de trabajo habitual y se desplace directamente a o desde la empresa del cliente y ésta se encuentre dentro de la misma provincia o a menos de 50 km del domicilio habitual, el

registro se realizará desde el domicilio del cliente. Para el caso de que el cliente se encuentre fuera de la provincia o a una distancia superior a 50 km del domicilio habitual, el registro de la jornada se deberá realizar una vez iniciado o finalizado el desplazamiento desde el domicilio habitual.

VI.- Las horas extraordinarias sólo podrán ser realizadas previa petición del manager o superior jerárquico con autorización expresa del Departamento de RRHH y se compensarán mediante tiempo equivalente de descanso. En el caso de que la hora extraordinaria se produzca en sábado, la compensación será de 1 hora y media de descanso por hora extraordinaria realizada. En caso de que la hora extraordinaria se produzca en domingo o festivo, la compensación será de 2 horas de descanso por hora extraordinaria realizada.

La compensación de las horas extraordinarias se efectuará en los cuatro meses siguientes al mes de su realización.

VII.- Quedan exceptuados de lo anterior los niveles corporativos 2 y 3 que, por tratarse de puestos de dirección o responsabilidad de equipos, tienen un régimen de mayor o plena disponibilidad horaria, bajo la premisa de que tras estas modalidades no se ocultan situaciones de abuso de derecho, y cuya retribución ya ha sido establecida para compensar esa mayor exigencia de tiempo de trabajo. Es por ello que la jornada diaria del personal de dichos niveles corporativos será objeto de registro sin perjuicio que la retribución obtenida por el mismo ya compensa de manera proporcionada esa mayor exigencia de tiempo de trabajo.

VIII.- El sistema de registro requiere para su correcto funcionamiento geolocalizar únicamente el momento de fichar la entrada y la salida de los trabajadores. En cualquier caso, éste garantiza el respeto a los derechos de las personas a la intimidad previsto en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a lo establecido sobre la geolocalización en el artículo 90 de la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre, de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

IX.- En los casos de aquellos representantes de los trabajadores que por la acumulación de crédito horario estén exentos de realizar la evaluación anual de desempeño, se entenderá cumplida su jornada de trabajo a los efectos del registro de jornada.

ALTAMIRA

X.- El registro permanecerá a disposición tanto de la representación sindical como de las personas trabajadoras, sin perjuicio, en este último caso, de la puesta a disposición del resumen mensual de la jornada individual realizada.

Asimismo, se procederá a informar a la representación de los trabajadores, con carácter mensual, sobre las horas extraordinarias o excesos de jornada realizadas por la plantilla, recibiendo copia de los resúmenes de jornada a que se refiere el art. 35.5 del Estatuto de los Trabajadores.

XI.- A efectos de seguimiento y supervisión de lo dispuesto en el presente acuerdo, se constituirá un grupo de trabajo formado por las representaciones firmantes del acuerdo. En la media de lo posible, las reuniones del grupo de trabajo se harán coincidir con las reuniones trimestrales de información a la representación social. Este grupo de trabajo tendrá una vigencia de 1 año desde la firma del acuerdo.

En el día de hoy se firma la presente acta de acuerdo entre Representación de la Empresa y la Sección Sindical de CCOO. Acordando mantener confidencialidad sobre el presente acuerdo hasta el día 31 de diciembre de 2019, a fin de dar oportunidad a la Sección Sindical FITC de firmar acta de adhesión al presente acuerdo.

Y en prueba de conformidad firman las partes el presente acuerdo, en duplicado ejemplar, en el lugar y fecha al principio indicados.

Por la empresa

Por la representación de los trabajadores