

ACUERDO ALCANZADO EN LA NEGOCIACIÓN SOBRE CONDICIONES LABORALES DE APLICACIÓN A LA EMPRESA TEMPOS 21

En Barcelona a 16 de junio de 2010

REUNIDOS:

De una parte, la DIRECCIÓN DE ATOS ORIGIN SAE, representada en este Acto por el Sr. D ----, en concepto de apoderado de la compañía Tempos 21

Y, de otra parte, REPRESENTANTE LEGAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TEMPOS 21, representada en este acto por el Sr. ---- en concepto de Delegado Sindical.

Ambas partes constituidos en COMISION NEGOCIADORA del presente expediente de homologación de condiciones para el Colectivo de Trabajadores de la Empresa Tempos 21.

MANIFIESTAN

I.- Que se han mantenido reuniones de negociación, para resolver de forma satisfactoria el objeto del presente expediente.

II.- Que la negociación de referencia se da por cerrada con la suscripción por unanimidad del presente ACUERDO, cuyo contenido es conocido por sus representados y que entrará en vigor a partir del próximo 16 de junio de 2010.

III.- Dicho ACUERDO, aun partiendo de la aplicación del Convenio Colectivo Sectorial de Empresas Consultoras de Aplicación, Organización de Empresas y Contable, recoge para el colectivo afectado las siguientes

ESTIPULACIONES

1.- JORNADA DE TRABAJO

* *Jornada Laboral anual*

La jornada máxima de trabajo será de 1760 horas en cómputo anual.

* *Distribución horaria*

Horario general de aplicación

Del 1 de septiembre al 15 de junio:

De lunes a jueves, de 08:30 a 18 horas, con +/- 30 minutos de flexibilidad en la entrada y la salida y con una hora para comer.

Los viernes, de 08:30 a 14:30 horas con +/- 30 minutos de flexibilidad a la entrada y a la salida.

Del 16 de junio al 31 de agosto, de 8:00 a 15:00 horas.

Los posibles excesos sobre la jornada máxima anual serán corregidos mediante el aumento de la jornada intensiva o días de libre disposición, en su caso, al pactar el Calendario Laboral anual.

Los empleados desplazados a otra empresa por motivos de servicio se atienen al horario establecido en el centro de trabajo del cliente, siempre que el mismo no exceda en su cómputo semanal del establecido

en el punto 1 ni en el número de jornadas, ni la duración del período de la jornada continua podrá ser inferior a la pactada.

La Dirección de la empresa procurará pactar en los contratos que concierne con los clientes, horarios y jornadas que coincidan con lo establecido en el presente Acuerdo.

La realización de jornadas u horarios distintos a los pactados debe ser consensuada previamente entre la dirección y la representación sindical, estableciéndose las correspondientes compensaciones.

Con la entrada en vigor de este acuerdo, queda suprimida la jornada intensiva previo a días festivos que a hasta la fecha se viniera disfrutando.

2.- VACACIONES

El personal presente desde el 1 de enero de cada año, disfrutará dentro del mismo de 24 días laborables en concepto de vacaciones anuales retribuidas. Los sábados, domingos o festivos, no tendrán carácter de laborables a efectos de vacaciones. Estas vacaciones podrán ser fraccionadas a petición del empleado, previo acuerdo con la Empresa, en un máximo de 3 periodos (entendiendo como tal un plazo no inferior a 3 días). Dentro de los tres periodos deberán estar incluidos al menos veinte días.

Los periodos de disfrute de las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre empresario y empleado, debiendo estar terminado el Plan de Vacaciones, el 31 de marzo del año en curso. Dentro de la primera quincena del mes de abril, las divisiones deberán comunicar a los empleados la concesión o no de las vacaciones solicitadas, y enviar esa información a Personal. Si el periodo de vacaciones solicitado se fuera a disfrutar durante los tres primeros meses del año, el empleado recibirá respuesta en cuanto a la concesión de dicho periodo quince días después de su solicitud, debiendo hacerse ésta en cualquier caso con la mayor antelación posible.

Si por razones de fuerza mayor, la Empresa se viera obligada a aplazar las vacaciones acordadas, deberá afrontar los posibles gastos en que los empleados hayan incurrido, debiendo presentar éstos los justificantes correspondientes.

Las vacaciones anuales retribuidas constituyen un derecho del empleado no sustituible por compensación económica, y deberán ser disfrutadas durante el año en curso ó hasta la primera quincena de enero del año siguiente.

A efectos de cómputo de jornada anual las vacaciones supondrán 172 horas.

Con la entrada en vigor de este acuerdo, queda suprimida la compra de días de vacaciones a partir del 3er año de antigüedad, el día de asuntos propios y el día festivo anterior a la boda que se viniera disfrutando hasta la fecha.

3.- FESTIVOS ADICIONALES

Se considerarán festivos adicionales los días 24 y 31 de diciembre. Estos días no serán de carácter recuperable, ni compensable si coincidieran con un sábado o domingo.

4.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Se suprimen las horas extraordinarias habituales. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias al personal en turno de noche.

Tienen la consideración de horas extraordinarias, las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, en cómputo semanal.

Salvo acuerdo en contrario, las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por tiempo de descanso, incrementado en un 75%. Dicha compensación mediante descanso se realizará dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de las mismas, pudiendo acumular horas hasta formar jornadas completas de descanso.

Cuando se opte por la retribución de horas extraordinarias, el valor será de una hora ordinaria, incrementado en el 75%, de acuerdo a la siguiente fórmula:

Hora extra= (Salario Bruto Anual/nº de horas anuales)*1,75.

5.- TRABAJO A TURNOS

La distribución del trabajo se realiza en turnos de ocho horas de trabajo continuado, como máximo hasta completar la jornada anual pactada. Existe un descanso de 20 minutos entre la tercera y la quinta hora de trabajo, considerado como tiempo efectivo de trabajo. Se fijan como bandas horarias para cada turno las siguientes:

Turno de mañana: no podrá comenzar antes de las 7.00 hs, ni terminar después de las 16.00 hs.

Turno de tarde: no podrá comenzar antes de las 15.00 hs, ni terminar después de las 24.00 hs.

Turno de noche: no podrá comenzar antes de las 22.00 hs, ni terminar después de las 8.00 hs.

Se garantiza a cada empleado el disfrute de un fin de semana cada dos. Se entiende como fin de semana los días consecutivos tomados como: viernes mas sábados, sábados mas domingo, domingo mas lunes. El resto de descanso se toma como dos días consecutivos.

El período máximo de permanencia en el turno de noche es de dos semanas, salvo adscripción voluntaria, según art. 36.3 de ET

El descanso semanal podrá acumularse por períodos de hasta 14 días, siendo el límite máximo de trabajo sin descanso semanal de 10 días, tras lo cual habrá un descanso mínimo de 4 días.

Se percibe el plus de turno en 12 meses, incluyendo el período vacacional. En caso de baja por enfermedad superior al mes, dejará de percibir este plus hasta su incorporación.

El trabajo nocturno es el realizado entre las 22.00 hs y las 6.00 hs. Estos empleados no pueden hacer hs extraordinarias. Se considera empleado de turno de noche, aquel que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como aquel que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada anual.

Turno de noche: plus de 275,40 euros brutos mensuales.

Rotación turno mañana-tarde-noche: plus de 275,40 euros brutos mensuales.

Rotación de turno mañana-tarde: plus de 223,89 euros brutos mensuales.

Rotación de turno tarde-noche: plus de 275,40 euros brutos mensuales.

Rotación de turno noche-mañana: plus de 275,40 euros brutos mensuales.

1.- Horas nocturnas

El personal que trabaje entre las 22 y las 6 horas, percibirá una compensación de 3,80 euros por cada hora trabajada en esta banda horaria. Esta percepción es incompatible con la percepción del plus de turnos.

2.- Días festivos con jornada a turnos:

La compensación en los días festivos para el personal con jornada a turnos será la siguiente:

a) Para cada día festivo recibirán la cantidad de 168 euros.

b) Para los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 y 6 de enero, recibirán la cantidad de 252 euros por cada día.

c) Aquellos empleados que trabajen los días 24 y 31 de diciembre media jornada, recibirán por ambos días, los 252 euros más 1 día adicional de vacaciones.

6.- DIAS FESTIVOS CON HORARIO GENERAL

El personal acogido al horario general, que trabaje los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 y 6 de enero, percibirá 252 euros más 1 día de vacaciones o 378 euros, a elección del trabajador, por el tiempo trabajado durante las primeras 8 horas, aún siendo el nº de horas realizadas inferior a 8. Se percibirá la cantidad de 61 euros brutos por cada hora adicional trabajada a partir de la octava hora de trabajo.

7.- DISPONIBILIDAD Y GUARDIAS

* Guardia: El empleado debe estar localizable fuera de su horario habitual para cubrir la baja de otro compañero. Ningún empleado podrá ser requerido para este servicio en sus días de libranza.

Se perciben las siguientes cantidades:

104 euros semanales

Los empleados que trabajen la semana donde coincidan los días 24, 25 o 31 de diciembre, 1 o 6 de enero, percibirán 104 euros semanales, mas 252 euros y 1 día de vacaciones por cada uno de esos días festivos trabajados.

* Disponibilidad: El empleado debe estar localizable en todo momento, o en un determinado período del día, fuera de su horario de trabajo habitual, para atender un servicio.

Se perciben las siguientes cantidades:

Disponibilidad desde el fin de su jornada habitual hasta las 24 horas:

De lunes a viernes: 12,50 euros día.

Disponibilidad en todo momento del día:

De lunes a viernes: 26,00 euros día.

Sábados, domingos o festivos: 73,00 euros día.

Los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1y 6 de enero: 124,50 euros día. Si esta disponibilidad se convirtiera en presencial o la atención telefónica supere los 30 minutos, se percibe adicionalmente 31,50 euros por hora o fracción durante las primeras 4 horas. Si se exceden estas 4 horas, el empleado percibirá 252 euros más 1 día de vacaciones o 378 euros por el tiempo trabajado durante las primeras 8 horas, aún siendo el nº de horas realizadas inferior a 8. Se percibirá la cantidad de 61 euros brutos por cada hora adicional trabajada a partir de la octava hora de trabajo.

Tanto la guardia como la disponibilidad deben ser voluntarias y el tiempo dedicado incluido el de desplazamiento, en su caso, se compensará como hs extraordinarias. Cuando se produzca el desplazamiento, los gastos del mismo son abonados por la empresa.

8.- GASTOS DE KILOMETRAJE

- 0,245 euros por km

9.- DIETAS

Dieta para España, Portugal y Andorra: 43,86 euros día.

Dieta no nacional: 68,34 euros día.

10.- PLUS MOVILIDAD O DISTANCIA

Los trabajadores desplazados a clientes dentro de la misma provincia y fuera del municipio del centro de trabajo, perciben la cantidad de 9,18 euros día por este concepto.

Si además de percibir este plus, el empleado utiliza su vehículo para desplazarse, pasan en nota de gastos, el gasto que por peaje incurran en los desplazamientos.

11.- MOVILIDAD GEOGRAFICA

Se entiende por traslado la situación en la que el trabajador, pase a desarrollar su actividad de forma indefinida, en un centro de trabajo de municipio diferente al de su centro de adscripción, que implique cambio de domicilio permanente.

Las condiciones mínimas de compensación por traslado serán las siguientes:

Gastos de locomoción del empleado y su unidad familiar.

Gastos de traslado de mobiliario y enseres.

Indemnización en metálico de 1 mensualidad bruta, con un mínimo de 1800 euros.

Si el traslado es a petición del empleado, previa aceptación de la compañía, este no tiene derecho a ninguna compensación.

12.- BENEFICIOS SOCIALES

- Sistema de retribución flexible

Nota: Los importes que sean invertidos en RF no serán compensables ni absorbibles.

*Ticket restaurant:

A partir de la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo, desaparecerán las actuales compensaciones de ayuda comida (Ticket Restaurant), que hasta la fecha se vinieran percibiendo, quedando estas compensadas con la cantidad de 1480,00 euros anuales que serán incorporados al Sistema de Retribución Flexible a todos los empleados de Tempos 21 con antigüedad anterior a la fecha de firma del presente Acuerdo de Homologación de Condiciones

Como el sistema de RF, llamado E-Flex no se pondrá en marcha hasta el próximo 1 de enero de 2011, a partir del próximo mes de julio, se aplicará la parte proporcional de estos 1480,00 euros anuales, quedando los ingresos de Buen Menú de la siguiente manera:

En julio se ingresarán 246,00 euros, en septiembre se ingresarán 246,00 euros más y en noviembre los 248,00 euros finales correspondientes al año 2010, completando así la parte proporcional al segundo semestre, es decir 740,00 euros.

*Seguro Médico:

Durante el año 2010 se mantendrán las actuales pólizas de SANITAS en las mismas condiciones que hasta el momento.

A partir del 1 de enero de 2011, con la puesta en marcha del sistema de RF, E-Flex, los trabajadores que lo deseen podrán optar por la póliza de asistencia médica y dental CIGNA.

Los importes anuales por cada empleado invertidos en la actual póliza Sanitas, serán invertidos en el nuevo sistema E-Flex.

A partir de la firma del presente Acuerdo de Homologación de Condiciones, las nuevas incorporaciones a Tempos 21 no tendrán derecho a Buen Menú ni a Seguro Médico, pudiendo estos optar por ellos a partir del 1 de enero de 2011, fecha en que se pondrá en marcha el sistema E-Flex.

*Ticket Guardería

Durante el año 2010 se mantendrán las actuales opciones de compra de Tickets Guardería, en las mismas condiciones que hasta el momento.

A partir del 1 de enero de 2011, con la puesta en marcha del sistema de RF, E-Flex, los trabajadores que lo deseen podrán optar por la compra de TG.

* Formación

Durante el año 2010 se mantendrán las actuales condiciones de retribución flexible para la formación.

A partir del 1 de enero de 2011, con la puesta en marcha del sistema de RF, E-Flex, los trabajadores que lo deseen podrán optar por la compra de cursos de Formación, Postgrados.

-Otros beneficios

*Seguro de Vida y Accidentes

Se mantiene durante el año 2010 el que se tiene contratado para el personal que estaba en la póliza a 1 de enero de 2010 y para las nuevas incorporaciones a partir de la firma del presente Acuerdo.

Para los años posteriores queda supeditado a lo que indique el Grupo en su momento, continuar con el ya existente o adherirse a la póliza que tiene concertada Atos Origin con la actual compañía aseguradora para el colectivo de Atos Origin, SAE

Seguro de Vida:

1.- Cobertura: Muerte e incapacidad profesional

2.- Capital asegurado: El mayor entre el salario bruto anual o los siguientes capitales mínimos:

- Soltero: 15.000.-€

- Casado sin hijos: 22.000.-€

- Casado, soltero, viudo, divorciado, con 1 hijo: 35.000.-€

- Casado, soltero, viudo, divorciado, con 2 hijos: 40.000.-€

- Casado, soltero, viudo, divorciado, con 3 hijos: 45.000.-€

- Casado, soltero, viudo, divorciado, con 4 hijos o más: 50.000.-€

Seguro de Accidentes:

Coberturas:

Muerte por accidente

Invalidez Permanente por accidente

Muerte por accidente de circulación en España, o muerte por accidente en el extranjero, viajando por cuenta de la Empresa.

Invalidez Permanente por accidente de circulación en España, o Invalidez Permanente por accidente en el extranjero, viajando por cuenta de la Empresa.

Asistencia sanitaria en caso de accidente laboral o no laboral (*2)

2.- Capitales Base Asegurados:

a) El mayor entre 30.050,60.-€ o el Salario bruto anual (*1)

b) 60.101,21.-€ o el equivalente a 2 veces el Salario bruto anual (*1)

c) 30.050,60.-€ o el equivalente al Salario bruto anual (*1)

d) 60.101,21.-€ o el equivalente a 2 veces el Salario bruto anual (*1)

e) 3.005,06.-€

3.- Beneficiarios:

Los beneficiarios de estos seguros serán los establecidos en esta póliza: 1º Cónyuge, 2º Descendientes legítimos, 3º Ascendientes legítimos, 4º Herederos Legales. Si desea cambiar esto, el trabajador podrá cumplimentar el Boletín de adhesión individual del Seguro, señalar el beneficiario o beneficiarios que desee y remitirlo al Dpto de Personal de la empresa.

(*1) Salario bruto anual fijado a principios del año o en la fecha de ingreso

(*2) Asistencia médica, farmacológica y quirúrgica, así como estancia en hospitales y traslados a los mismos desde el lugar del accidente, si fueran necesarios, y hasta un máximo de un año desde la fecha del accidente.

*Complemento IT

La empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social, en caso de enfermedad o accidente, hasta el 100% del sueldo del empleado durante el primer año, a contar desde la fecha de la baja.

*Cesta de Navidad

Siempre y cuando las condiciones económicas lo permitan, los empleados en activo a fecha 1 de diciembre del año en curso, recibirán una cesta de Navidad.

*Anticipos

1.- Todo trabajador podrá anticipar el salario neto del mes en curso.

2.- Se podrán solicitar anticipos de hasta un máximo de 3.000 € netos a cuenta de las pagas extraordinarias siempre y cuando el importe neto mensual de las mismas supere dicha cantidad. A partir del 1 de julio, este anticipo no podrá superar los 1.500 €, correspondientes a la paga de diciembre. Si un empleado abandona la empresa, el saldo pendiente que tenga por este concepto le será deducido de su finiquito.

* Préstamos

Siempre y cuando la situación económica de la empresa lo permita, ésta dotará un fondo del 1,5% de la masa salarial para la concesión de préstamos, con las siguientes condiciones:

El empleado podrá solicitar un préstamo de hasta 9.015 €, a reembolsar hasta en un máximo de 36 mensualidades, de los cuales los primeros 3.000 € serán sin interés y a los 6.015 € restantes se les aplicará el tipo de interés EURIBOR anual del mes de la concesión. La empresa comunicará a la RLT aquellos préstamos que hubieren sido denegados.

* Ayudas a hijos con minusvalías

La empresa abonará en el mes de noviembre de todos los años 1.000 € a los empleados que tengan hijos con una minusvalía superior al 60%.

* Hora de lactancia

El trabajador podrá elegir entre una hora de lactancia al principio, al final o a mitad de su jornada hasta que el menor causante de dicha licencia cumpla nueve meses, ó bien podrá permutar la totalidad de estas horas de lactancia por 21 días naturales de descanso, que tendrán que tomarse inmediatamente después del descanso por maternidad. Si el trabajador optase por la segunda opción, deberá comunicarlo a la empresa por escrito al menos un mes antes de la finalización del descanso por maternidad. En caso de parto múltiple el nº de días aumentará proporcionalmente al número de hijos.

***Equiparación de derechos**

Se equiparán en todos los aspectos y a todos los efectos las parejas de hecho legalmente constituidas y refrendadas por un registro oficial con los matrimonios.

*** Permisos sin sueldo**

Los trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa tendrán derecho a disfrutar de un permiso sin sueldo con las siguientes características:

Hasta dos meses de permiso cuando se precise encargarse del cuidado de padres, hijos o cónyuge, debido a enfermedad grave, accidente, incapacidad o muerte.

Hasta un mes para el resto de los casos.

No obstante, alternativamente, dicho permiso podrá ser fraccionado en dos periodos, uno en cada semestre del año.

13.- OTROS

Los empleados que en el período de jornada intensiva (16/6 al 31/8) tuviesen que partir la jornada recibirán 7,5 euros por cada día trabajado.

Los acuerdos sobre los aspectos aquí mencionados sustituyen y anulan cualquier acuerdo suscrito anteriormente.

En todo lo no previsto en los puntos anteriores, se entiende de aplicación el concreto contenido del Convenio del Sector, salvo nuevo pacto colectivo expreso en contrario.

La entrada en vigor del presente Acuerdo no supondrá modificación en las condiciones más beneficiosas que, por cualquier causa y a título individual, vinieran disfrutando los trabajadores de la empresa.

14.- COMUNICACIÓN INDIVIDUAL A LOS AFECTADOS

A cada uno de los trabajadores afectados por el presente Acuerdo de Homologación de Condiciones, la empresa les hará entrega inmediata de una copia del mismo, a modo de comunicación formal de los cambios que del mismo se derivan, tanto respecto a su prestación como en relación a su contraprestación.

Dicha copia se acompañará de la correspondiente nota de entrega, a fin de recabar el recibí formal de la comunicación.

Y, para que así conste, firman el presente documento, en todas sus páginas, por triplicado y a un solo efecto, en el lugar y la fecha de su encabezamiento.

POR LA EMPRESA

POR TEMPOS 21