

Se reúnen Comité de empresa y la Dirección de RR.HH y se acuerda:

1. Aceptar el calendario laboral presentado (documento adjunto al acta).
2. Cambios sobre el calendario laboral:
 - **Se reduce la presencia de las tardes del 24 y 31 de diciembre de 2012**, según organización de cada Dirección quedarán entre el 25-60% (sin contar a los colaboradores que tengan vacaciones autorizadas).
 - **No se contempla día extra.** El día extra correspondía a una jornada más, si en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, el colaborador realizaba 10 o menos días de vacaciones.
 - **Descansos:** Se mantienen tal y como establece la política humana los 30 minutos de descanso para jornadas de 8 horas y en jornadas inferiores a 8 horas la parte proporcional. El colaborador podrá ausentarse de su puesto de trabajo siempre que cumpla el mínimo de presencia requerida en su equipo. No se podrán utilizar los 30 minutos ni para entrar 30 minutos más tarde, ni para salir 30 minutos antes.
 - **Ajuste bolsa de horas:**
 - **No se descontarán las horas de viernes alternos** en caso de baja de IT/AT/Maternidad/Paternidad.
 - **El ajuste por día de absentismo será de 18 minutos.**
 - **Bolsa de Horas en negativo se deberá compensar** utilizando una de las siguientes opciones:
 - El colaborador podrá realizar un máximo de 2 sábados (acordado previamente por el Responsable de Servicio).
 - Descontar en el saldo del año siguiente.
 - Descontar en la nómina de enero del año siguiente.
3. Otros:
 - Durante el primer semestre del 2012 se pondrá en marcha un plan de compensación flexible que permitirá al colaborador escoger entre los beneficios sociales que ya dispone a excepción del seguro de salud.
 - Cheques Restaurant, con efectos del 1 de enero de 2012:
 - Se aumenta en 1€ el importe día de cheques restaurant.
 - No se descontarán en caso de ausencias de IT inferiores a 5 días en el trimestre.
 - Se realizarán entrega trimestrales, en caso de que queden saldos en negativo se descontarán en nómina.

Sirva la presente a efectos de recibí y conformidad a los temas anteriormente detallados.