

En Madrid, a 26 de Marzo de 2014

En los locales de la Empresa, reunidos de una parte la Dirección de la empresa y de otra la parte social firmantes del acuerdo de empleabilidad del 1er Convenio Colectivo Interprovincial de las empresas TES, TTE y TSyA (Softgal) de TECNOCOM, han acordado llevar a cabo modificaciones sobre el reglamento de la comisión de Empleabilidad quedando el redactado definitivo como sigue:

Artículo 1. Constitución de la Comisión

En cumplimiento y desarrollo del Art. 5.2 del I Convenio Colectivo del Grupo Tecnocom, se constituyó la Comisión Paritaria de Empleabilidad, que entenderá de la aplicación y desarrollo del mismo así como de los conflictos derivados de aquella.

Artículo 2. Composición

Se designará a dos personas, una por la parte social y otra por la parte empresarial, como secretarios de actas.

Con el fin de garantizar la continuidad de los procesos y actividades pendientes de esta comisión, se mantienen nominalmente los miembros que desde la constitución de esta Comisión vienen asistiendo a las reuniones, hasta la finalización de los mencionados procesos.

Artículo 3. De las convocatorias.

1. La Comisión Paritaria se reunirá semanalmente con carácter ordinario.
2. Con carácter extraordinario, la comisión será convocada cuando lo soliciten por mayoría, cualquiera de las partes de la comisión, indicándose en la solicitud de convocatoria el motivo y el carácter de urgencia de la misma. En este caso la convocatoria se realizará por escrito y deberá acompañarse de la documentación correspondiente y estar en poder de cada una de las partes con al menos 24 horas de antelación.
3. Las horas dedicadas a las reuniones de seguimiento no computaran a efectos del crédito sindical ordinario.

Artículo 4. De las sesiones de trabajo.

A efectos de la celebración de la sesión, podrá considerarse válidamente constituida la comisión si están presentes la mayoría de ambas partes.

Artículo 5. Del modo de tomar acuerdos

Los acuerdos de la Comisión deberán tomarse por la mayoría de ambas partes.

Artículo 6. De las actas.

1. Se levantará acta de cada sesión por el Secretario de la parte social, recogiendo los acuerdos y los desacuerdos, que se remitirá, para su aprobación, con la convocatoria de la siguiente reunión, cuyo primer punto del orden del día será la aprobación y firma de la misma. El acta será firmada por un miembro de cada sindicato presente, y por un representante de la parte empresarial.
2. Los miembros de la comisión paritaria presentes en la sesión podrán hacer constar en el acta los motivos de su voto contrario a los acuerdos adoptados, su abstención y los motivos que la justifiquen o el sentido de su voto favorable.

Acta Modificación Reglamento Empleabilidad

3. Debido a los temas tratados en las reuniones, que pudieran contener, según LOPD nombres o situaciones sensibles, las actas de esta comisión no son públicas. Serán custodiadas por los secretarios, que no podrán difundir, salvo petición judicial.

Artículo 7. Vigencia de la Comisión Paritaria y cambios en el reglamento.

La Comisión Paritaria continuará ejerciendo sus funciones durante la vigencia del Convenio que contiene el acuerdo de Empleabilidad.

El presente reglamento podrá ser modificado por acuerdo de la mayoría absoluta de ambas partes.

Así mismo, ambas partes acuerdan los siguientes puntos:

FUNCIONES DE LA COMISIÓN

La Comisión de Empleabilidad tendrá las siguientes funciones:

- ✓ Recepción de información del personal en situación de paro o con riesgo de ello.
- ✓ Recepción de información referente al estado de vacantes, contratación y subcontratación.
- ✓ Propuesta de acciones a aplicar, colectiva o individualmente.
- ✓ Decisión sobre la inclusión de personal en situación de paro técnico. A efectos de decidir su inclusión, la comisión valorará las causas que han determinado su situación actual.
- ✓ Verificación del cumplimiento de las medidas establecidas y aprobados por esta comisión.
- ✓ Realización de Actas.

SITUACIONES DE INGRESO EN LA COMISIÓN

Al objeto de definir qué situaciones y casos pueden ser tratados en esta Comisión de Empleabilidad, y cumplir con el deber de objetividad que incumbe a la misma, se determina que, con carácter general, se analizarán las distintas situaciones basadas en:

- Fin de proyecto o contrato.
- Reducción de puestos/perfiles asignados a un proyecto o contrato, con base en una solicitud del cliente.
- Reducción del objeto del contrato y/o de las tarifas aplicables.
- Reducción del personal de soporte adscrito al proyecto o contrato.
- Solicitud del cliente o responsable, debidamente documentada.

Se exigirá justificación documental de la Dirección de Proyectos (o departamento gestor que proceda) a los efectos de acreditar las anteriores situaciones.

CRITERIOS PARA EL INGRESO POR % DE IMPUTACION A PARO

Para que el trabajador que se encuentra en cualquiera de las situaciones descritas anteriormente, pueda ser incorporado a la Comisión de Empleabilidad, en su imputación individual de horas a SAP deberá constar un mínimo del 75% de imputación a “Paro” o “Formación en Paro”.

A efectos de establecer el periodo a considerar para determinar si el trabajador cumple o no, con este criterio de imputación, serán de aplicación los puntos siguientes:

Acta Modificación Reglamento Empleabilidad

- se tendrán en cuenta las imputaciones realizadas, desde la fecha de notificación de la compañía al trabajador de su situación de desasignación, hasta 30 días naturales después.
- si durante ese intervalo establecido de 30 días, el trabajador imputase a algún concepto distinto a “paro” o “formación en paro”, los días transcurridos asociados a dichos conceptos, no contabilizarán a efectos de determinar el cumplimiento del porcentaje establecido. En su lugar se contabilizarán los días posteriores a dicha situación y en el mismo número que los disfrutados por esas circunstancias.

SUSPENSION DEL PERIODO DE PERMANENCIA DENTRO DE LA COMISION

Cuando un trabajador que se encuentra en la CE, es asignado a una vacante permaneciendo asignado a un proyecto o contrato, al menos durante 3 semanas consecutivas y con una dedicación mínima del 25%, saldrá definitivamente de la CE dentro de los asignados con éxito y será informado por escrito.

Si durante ese intervalo establecido de 3 semanas, el trabajador imputase a algún concepto distinto a paro o formación en paro, los días transcurridos asociados a dichos conceptos, no contabilizarán a efectos de determinar el cumplimiento del porcentaje establecido. En su lugar se contabilizarán los días posteriores a dicha situación y en el mismo número que los disfrutados por esas circunstancias.

TELE-EMPLEABILIDAD

Una vez dentro de la comisión, cualquier empleado podrá solicitar a la Comisión de Empleabilidad, a través de un correo electrónico, su interés por seguir el plan de formación desde su domicilio.

La Comisión de Empleabilidad en pleno valorará la solicitud y trasladará su posición a la unidad de negocio quien decidirá y notificará al empleado su decisión.

Las condiciones de trabajo en esta modalidad serán las siguientes:

1. El empleado deberá formalizar esta nueva situación, a través de un documento en el que se recogerán las condiciones de esta modalidad, asimilables a las condiciones de teletrabajo establecidas por la compañía.
2. El empleado debe disponer de los medios técnicos necesarios para poder continuar su formación desde su domicilio.
3. El empleado deberá desplazarse a su centro de trabajo, al menos 1 día cada dos semanas.
4. Los días en los que el trabajador no se desplace a las instalaciones de su centro de trabajo, no tendrá derecho al cobro del Plus Transporte, si lo disfrutara.

INFORMACION A ENTREGAR A LA COMISION

Al objeto de poder desempeñar adecuadamente las funciones asignadas a esta comisión, se pondrá a disposición de sus integrantes la siguiente información:

PERSONAL DENTRO DE LA COMISIÓN:

- Línea, Sublínea, Zona, Provincia, Oficina (centro)
- Nombre y Apellidos, Antigüedad, Puesto Tipo, Perfil Tecnológico, Perfil Funcional, Curricula Vitae
- Fecha Disponibilidad (fecha de firma de notificación, por escrito, al trabajador de su estado de desasignación), Semanas misma situación, Porcentaje de Ocupación, Ultimo Cliente, Observaciones Situación, Responsable, Motivo de entrada en la comisión, Resultado de su última valoración.
- Fecha última acción/es realizada/as para su colocación, Responsable acción, Propuestas, Resultado.
- Informe de entrevista realizada para la reasignación, si el resultado es negativo.
- Registro documental de imputación diaria de horas en SAP de los dos últimos meses.

Acta Modificación Reglamento Empleabilidad

PROCESOS DE RECLUTAMIENTO (VACANTES)

- Unidad, Región, Provincia, Oficina (Centro), Prioridad, Sublínea de Negocio
- Solicitante, Entorno, Banda Salarial, Motivo de Contratación, Cliente, Estado
- Formación necesaria
- Otros condicionantes: lengua, disponibilidad de viaje, becas, etc.

PERSONAL SUBCONTRATADO

- Zona, Provincia, Oficina (centro), Fecha Inicio, Fecha fin prevista, Tarifa, Perfil técnico, Subcontrata, Cliente

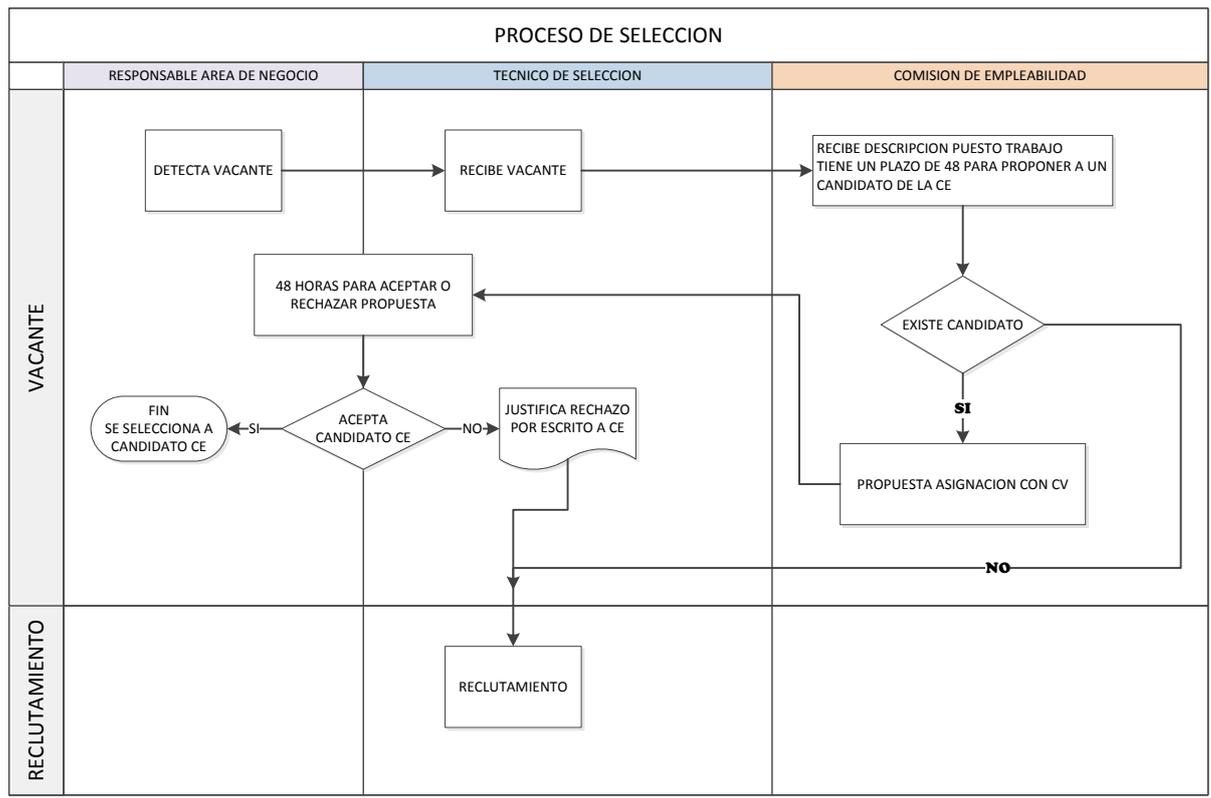
GENERAL

- Contrataciones realizadas en el mes anterior. Perfil tecnológico, Perfil Funcional, Ubicación.
- Horas Extras Retribuidas en el trimestre anterior, por categorías y proyectos.

DE SEGUIMIENTO

- Relación de cursos a ofertar. Seguimiento del desarrollo de los mismos: iniciados, realizados y evaluación.
- Relación de incidencias en la aplicación de las medidas recogidas en este acuerdo.
- Información de los ceses no voluntarios producidos en el mes anterior.

PAPEL DE LA COMISION EN EL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.



MEDIDAS DE FORMACION. DOTACION DE FONDOS.

Una vez dentro de la Comisión, y al objeto de que el trabajador mejore su empleabilidad, se proporcionará al empleado:

Acta Modificación Reglamento Empleabilidad

- De manera inmediata un Plan de formación General con plazos establecidos y de obligado cumplimiento.
- A propuesta de cualquiera de las partes, acciones formativas concretas, debidamente argumentadas y orientadas a oportunidades de negocio, subvencionadas por el fondo del que está dotada esta Comisión.

La comisión está dotada con un fondo de 150.000€ anuales, para la realización de medidas formativas propuestas por alguna de las partes integrantes de la misma.

MEDIDAS DE COMUNICACIÓN

La comisión se dotará de un Buzón de Correo para poder llevar a cabo las labores de comunicación que a continuación se detallan:

- Se informará a los miembros de cualquier vacante nueva que deba cubrirse.
- Se informará mediante un correo electrónico a las personas que hayan sido incluidas dentro de la comisión de Empleabilidad con su fecha de alta.
- Se informará mediante un correo electrónico a las personas que sufran algún tipo de cambio dentro de la comisión informando de su fecha cuando:
 - Hayan cambiado de estado:
 - Suspendidas. Asignadas pendientes de que permanezcan 3 semanas.
 - Baja con éxito. Han salido definitivamente de la CE por reasignación mayor a 3 semanas.

MEDIDAS DE ACTUACION

A.1 Medidas Voluntarias (durante el primer mes dentro de la comisión)

- Permiso retribuido temporal, hasta 6 meses:
 - con reducción de salario bruto fijo del 50% (con un tope salarial neto a abonar de 40.000€) con reserva de un puesto de trabajo en su mismo grupo profesional y centro de trabajo
 - Implica la prohibición de realizar cualquier tipo de actividad retribuida por cuenta propia o ajena
 - Pago del 100% de las cotizaciones a la SS
 - En caso de que la Compañía solicite la reincorporación antes de finalizar el tiempo solicitado, la Compañía abonaría el 50% del importe salarial fijo (bruto) no percibido durante el disfrute del permiso.
- Excedencias con reserva de un puesto de trabajo en su mismo grupo profesional y centro de trabajo (mínimo 6 meses).
- Solicitud de Jornada a tiempo parcial, limitada en el tiempo.
- Solicitud de Jornada completa, limitada en el tiempo.
- Traslado temporal a otros centros de trabajo, limitada en el tiempo.

A.2 Medidas de Readecuación.

Por acuerdo de la Comisión, y con el preaviso necesario, se podrán ofrecer readecuaciones de carrera a otros perfiles profesionales de los que ostente el empleado, orientadas a mejorar la empleabilidad, con las siguientes características:

- Programa sostenido en un tiempo amplio pero limitado.
- Podría llevar asociada una reducción de salario indemnizado.
- Podría llevar asociado un cambio de grupo profesional.
- Al finalizar el programa, el trabajador pasaría por un control de aprovechamiento.

Se analizará la posibilidad de que el empleado pueda apoyar a proyectos en responsabilidad, para consolidar los conocimientos adquiridos, una vez superada la formación necesaria.

Estas medidas serán de aplicación prioritaria para aquellos empleados que se encuentren en situaciones de suspensión de contratos o que pertenezcan a grupos sensibles con dificultades de empleabilidad.

A.3 Medidas con cambios sustanciales (una vez cumplido el primer mes dentro de la comisión):

Por acuerdo de la Comisión, y con el preaviso necesario, se podrá ofrecer una vacante ajustada al perfil tecnológico del trabajador, aunque esta comporte una **novación contractual temporal voluntaria** de sus condiciones de trabajo.

- **Modificación de jornada mediante la suscripción de contrato a tiempo parcial:**
 - Manteniendo en este nuevo contrato todas las condiciones que tuviera el trabajador en su contrato a tiempo completo anterior.
 - Se indemnizará la parte económica correspondiente a la reducción de tiempo realizada.
 - El trabajador dispondrá de un plazo máximo de 5 días naturales para contestar a esta propuesta de la Comisión.
- **Movilidad geográfica:**
 - Con carácter general a todos los trabajadores, con excepción de los del párrafo siguiente.
 - A los trabajadores que se encuentran en las siguientes situaciones, se les podrá proponer, siempre que esté previamente aceptado por ellos: discapacitados, enfermedad grave debidamente acreditada, reducción de jornada por guarda legal, RLTs.
 - El trabajador dispondrá de un plazo máximo de 12 días naturales para contestar a esta propuesta de la Comisión.
- **Movilidad funcional:**
 - El trabajador dispondrá de un plazo máximo de 5 días naturales para contestar a esta propuesta de la Comisión.
- **Paso a sistema de turnos.**
 - En caso de trabajadores con reducción de jornada por guarda legal, discapacitados, enfermedad grave debidamente acreditada o mayores de 52 años, éstos tendrán la opción de elegir turno siempre que exista, al menos, un turno de mañana en el servicio/proyecto/contrato al que opten.
 - El trabajador dispondrá de un plazo máximo de 12 días naturales para contestar a esta propuesta de la Comisión.
- **Reducciones de salario indemnizadas.**
 - Se indemnizará la parte de reducción salarial realizada.
 - Las reducciones salariales estarán limitadas como máximo al 25% del salario.
 - El trabajador dispondrá de un plazo máximo de 5 días naturales para contestar a esta propuesta de la Comisión.

Conformes con lo expuesto, firman las personas indicadas en el margen, en representación de la Parte Empresarial y los respectivos Sindicatos.