

En Madrid, a 18 de abril de 2007

REUNIDOS

De una parte:

TELENIUM TECNOLOGÍA Y SERVICIOS, S.L. (en adelante, TELENIUM).

Y de otra:

El Comité de Empresa de TELENIUM.

En adelante, TELENIUM y el Comité de Empresa se denominarán conjuntamente las "PARTES", o cualquiera de ellas ocasionalmente y cuando proceda, como la "PARTE".

Las PARTES, en la calidad en que intervienen, aseguran tener la capacidad legal necesaria para obligarse en los términos del presente acuerdo y, en su virtud,

EXPONEN

I.- Que ambas partes son conscientes de la trascendencia que tiene para los trabajadores de TELENIUM, así como para la propia empresa, establecer una política salarial de carácter plurianual y de forma más concreta para el periodo 2008-2010.

II.- Que han celebrado con anterioridad al presente acto una serie de conversaciones para exponer las posturas de ambas partes, en las que se han tomado en consideración diferentes circunstancias que concurren necesariamente en la definición de una política salarial para TELENIUM, como son la situación de la plantilla actual, el modelo de negocio de la empresa y su evolución, la alta competitividad del sector, la presión sobre tarifas comerciales y la situación del mercado laboral.

Al término de dichas conversaciones, las partes han alcanzado el presente Acuerdo de aplicación al conjunto de los trabajadores de TELENIUM, de acuerdo con las siguientes:

CLÁUSULAS

Primera.- Subidas salariales.

A lo largo del periodo mencionado y excluyendo las retribuciones variables sujetas a objetivos definidos, las subidas salariales de los empleados de Telenium se realizarán de acuerdo con el siguiente esquema plurianual:

1.- Para 2008: Se garantiza una subida efectiva mínima igual al 2,1% (50% del IPC). Esta subida se hará efectiva en dos fechas:

a) 1 de Marzo de 2008 para todo el personal de plantilla que no hubiera tenido una subida salarial durante los 12 meses anteriores a esta fecha, o la hubiera tenido en el periodo entre 1 de Marzo y 31 de Agosto 2007, o se hubiera incorporado a la plantilla en este mismo periodo.

b) 1 de Septiembre de 2008 para todo el personal que hubiera tenido una subida salarial en el periodo entre 1 de Septiembre de 2007 y 29 de Febrero de 2008 o se hubiera incorporado durante este mismo periodo.

2.- Para 2009: Se garantiza una subida efectiva mínima igual al 100% del IPC interanual a fecha 31 de Diciembre de 2008, si éste es inferior o igual al 3,6% o al menos este 3,6% si el citado IPC fuera superior.

Esta subida se haría efectiva a fecha 1 de Marzo de 2009 para toda la plantilla, exceptuando las incorporaciones que se hubieran producido entre 1 de Septiembre de 2008 y 28 de Febrero de 2009, a las que se les aplicará este acuerdo proporcionalmente atendiendo al prorrateo temporal correspondiente a su fecha de incorporación.

3.- Para 2010: Se garantiza una subida efectiva mínima igual al 100% del IPC interanual a fecha 31 de Diciembre de 2009, si éste es inferior o igual al 3,8% o al menos este 3,8% si el citado IPC fuera superior.

Esta subida se haría efectiva a fecha 1 de Marzo de 2010 para toda la plantilla, exceptuando las incorporaciones que se hubieran producido entre 1 de Septiembre de 2009 y 28 de Febrero de 2010, a las que se les aplicará este acuerdo proporcionalmente atendiendo al prorrateo temporal correspondiente a su fecha de incorporación.

En todos los casos, la garantía de subida salarial mínima es compatible con subidas adicionales que la empresa decida llevar a cabo, bajo sus propios criterios y fechas de aplicación, y que en cualquier caso deberán ser comunicadas por escrito a los trabajadores concernidos.

Segunda.- Ámbito de aplicación.

El ámbito de aplicación del presente Acuerdo abarca a todos los trabajadores de Telenium, con la excepción de Directores y Gerentes

Tercera.- Mínimos de convenio.

En caso de que el incremento de salarios mínimos establecidos en las tablas del convenio colectivo por el que se rige Telenium, sea superior, para un empleado determinado, al incremento correspondiente a la aplicación de las subidas salariales descritas en el punto primero, se respetará siempre el mínimo de convenio así como la fecha de aplicación establecida en éste.

Cuarta.- Relaciones laborales.

Se propone realizar en 2008 los trabajos para la elaboración de un Plan Telenium de Relaciones Laborales, que (1) contemple los siguientes aspectos relevantes:

- Seguimiento y análisis de la productividad y del absentismo
- Seguimiento y análisis de la rotación total y temprana
- Identificación y efectividad de barreras de salida
- Análisis de medidas implantadas en otras empresas del sector y resultado de las mismas

y (2) analice la conveniencia y viabilidad de implantación de determinados beneficios universales para los trabajadores, en los siguientes capítulos:

1. Bolsa de formación
2. Incentivos a la permanencia
3. Modificaciones de la jornada laboral anual
4. Beneficios sociales

El Comité de Empresa estará informado de todos los análisis que desarrolle la Empresa y de los criterios con los que se estén realizando, aportando sus puntos de vista, colaborando con la Empresa y ofreciendo ideas para llegar a soluciones consensuadas.

Entre las medidas cuya viabilidad e implantación se estudiarán en dicho Plan de Relaciones Laborales, se incluirán las siguientes, que se relacionan a título indicativo y no exhaustivo:

- Universalización e incremento de la dotación de tarjetas restaurante,
- Ayudas a guardería,
- Bonos de antigüedad,
- Días de asuntos propios, sujetos a determinadas restricciones,
- Seguro médico en modalidad de co-pago.

La Empresa se compromete a completar una primera versión del Plan de Relaciones Laborales el 30 de junio de 2008 y a que las primeras medidas cuya implantación se acuerde surtan efecto a partir del 1 de julio de 2008.

Quinta.- Dotación para beneficios sociales.

En el capítulo 4 de beneficios sociales del mencionado Plan Telenium de Relaciones Laborales, la Dirección se compromete a ampliar las prestaciones actualmente existentes en las siguientes cantidades medias por empleado para el ejercicio 2008 y los dos siguientes:

- Ejercicio 2008 (2º semestre): 150 € (media por empleado)
- Ejercicio 2009: 300 € (media por empleado)
- Ejercicio 2010: 350 € (media por empleado)

Que este compromiso se cuantifique en términos de gasto medio por empleado no implica necesariamente que los beneficios sociales que se implanten como consecuencia del mismo sean idénticos para todos los empleados. Su disfrute podrá estar sujeto a condiciones objetivas, que en todo caso quedarán claramente especificadas, como pueden ser la paternidad o la antigüedad en la empresa.

Sexta.- Formación.

La formación en Telenium se estructurará en tres bloques diferenciados:

- Formación ligada a necesidades concretas de los proyectos,
- Formación discrecional, a criterio de la Dirección,
- Formación genérica, accesible para todos los empleados.

En un plazo no superior a tres meses desde la firma del presente acuerdo, la Empresa se compromete a publicar el Plan de Formación Genérica para todos los empleados. La oferta formativa contenida en dicho Plan será la disponible, tanto en forma presencial como online, por parte de un proveedor único especializado, designado por la Empresa (en este caso, Garben). En caso de que dicho proveedor no disponga de una formación que se considere imprescindible, se analizará caso por caso la solución que resulte más conveniente.

Dicho plan incorporará el concepto de “bolsa de formación” disponible para cada empleado y acumulable hasta un máximo de tres años, y precisará los detalles de su puesta en marcha. El desarrollo y funcionamiento del plan será revisado por una comisión paritaria, formada por personas de la Empresa y del Comité.

La dotación presupuestaria del Plan de Formación Genérica será equivalente al 100% de las ayudas a formación que la empresa reciba efectivamente de la Fundación Tripartita, que para el ejercicio 2008 pueden ascender a un importe aproximado de 24.000 €.

Séptima.- Comité de Seguimiento.

Con el objetivo de realizar el seguimiento de las medidas contempladas en el presente Acuerdo y de su impacto, así como de la marcha general de la compañía y del mercado en el que opera, se creará un Comité de Seguimiento paritario entre Dirección y Comité de Empresa, que se reunirá con carácter trimestral para intercambiar y analizar toda la información relevante al caso.