

CCOO Federación Servicios



Acuerdo Marco para el Establecimiento de Relaciones Laborales en Atosorigin SAE



Este documento tendrá el carácter de Acuerdo Marco, por lo que los acuerdos futuros que puedan alcanzarse entre la Empresa y la RLT se integrarán en el Acuerdo Marco. El presente Acuerdo regulará y será de aplicación obligatoria a las relaciones laborales de la entidad Atos Origin sae.

[Versión PDF](#)

Madrid, 14 de enero de 2005

Ámbito de Aplicación

- A partir de la firma del presente Acuerdo, este documento tendrá el carácter de Acuerdo Marco, por lo que los acuerdos futuros que puedan alcanzarse entre la Empresa y la RLT se integrarán en el Acuerdo Marco formando parte del mismo, siendo válido el Acuerdo en materia de Formación firmado el 30 de Septiembre de 2002.
- También se mantiene vigente el Acuerdo de fecha 24 de Octubre de 1996 por el cual los oficiales de segunda administrativos con cinco años de antigüedad en la categoría ascenderán a oficiales de primera administrativos automáticamente.
- El presente Acuerdo regulará y será de aplicación obligatoria a las relaciones laborales de la entidad Atos Origin sae.
- 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.

Vigencia

- La entrada en vigor de este nuevo Acuerdo tendrá lugar el día de su firma surtiendo, no obstante, efecto desde el 1 de enero de 2005.
- El plazo de vigencia de este Acuerdo será de 2 años desde su firma, siguiendo vigente hasta la firma de un acuerdo que lo sustituya.

Continuación del diálogo abierto

Las partes firmantes de este acuerdo manifiestan su voluntad de seguir dialogando para continuar la homologación y adecuación de las condiciones laborales de los empleados de Atos Origin sae, comprometiéndose a continuar desarrollando el marco de relaciones laborales.

Los temas de negociación futura en el citado marco serán los que las partes determinen en cada momento.

1.- HORARIO Y TIEMPOS DE TRABAJO PARA EL AÑO 2005 y 2006

a) Jornada laboral anual

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

b) Distribución de la jornada anual

1. Horario general:

- Del 1 de septiembre al 15 de junio:
 - ◆ De lunes a jueves, de 8:30 a 18:00 horas, con +/- media hora de flexibilidad en la entrada y la salida y con una hora para comer.
 - ◆ Los viernes, de 8:30 a 14:30 horas con +/- media hora 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 atenderán 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 periodo de la jornada continua podrá ser inferior a la pactada.

La Dirección de la Empresa procurará pactar en los contratos que concierte 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 deberá ser consensuada previamente entre la dirección y la representación sindical, estableciéndose las correspondientes compensaciones.

2. Horario para sistema de trabajo a turnos. La distribución del trabajo se realizará en turnos de ocho horas de trabajo continuado, como máximo, hasta completar la jornada anual pactada. Existirá 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 horas, ni terminar después de las 16:00 horas.
- Turno de tarde: no podrá comenzar antes de las 15:00 horas, ni terminar después de las 24:00 horas.
- Turno de noche: no podrá comenzar antes de las 22:00 horas, ni terminar después de las 8:00 horas.

Se garantizará a cada empleado el disfrute de un fin de semana cada dos. Se entenderá como fin de semana dos días consecutivos tomados como: viernes + sábado, sábado + domingo y domingo + lunes. El resto de descansos se tomará como dos días consecutivos.

El periodo máximo de permanencia en el turno de noche será de dos semanas, salvo adscripción voluntaria, según artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El descanso semanal podrá acumularse por periodos 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.

A los empleados adscritos al horario general no se les podrá aplicar el horario a turnos, salvo por adscripción voluntaria.

c) Vacaciones

1. 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 períodos (entendiendo como tal un plazo no inferior a 3 días). Dentro de los tres periodos deberán estar incluidos al menos veinte días.
2. El período o períodos de disfrute de las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el empleado, debiendo estar terminado el plan de vacaciones para el 31 de Marzo del año en curso. La empresa deberá comunicar a los empleados dentro de la primera quincena del mes de abril la concesión o no de las vacaciones solicitadas por el empleado, y enviar la información a la Unidad de Personal.
3. 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.
4. Las vacaciones anuales retribuidas constituyen un derecho del empleado no sustituible por compensación económica, debiendo ser disfrutadas durante el año calendario o hasta la primera quincena de Enero del año siguiente.
5. A efectos de cómputo de jornada anual las vacaciones supondrán 172 horas.

d) Festivos Adicionales

Se consideran festivos adicionales el 24 y el 31 de Diciembre.

e) Calendario laboral

1. En el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario oficial en el B.O.E. o Boletines Oficiales que en cada caso correspondan, la Empresa informará, con el acuerdo de la RLT, el calendario laboral para el año siguiente.
2. Dicho calendario deberá incluir las fiestas de ámbito nacional, los días 24 y 31 de diciembre, que se consideran no hábiles, las fiestas de ámbito autonómico y las locales. Así mismo el calendario reflejará el horario de trabajo y estará expuesto en el centro de trabajo durante todo el año.
3. En caso de que por diversas razones, no imputables a la empresa, el calendario no pueda ser publicado de acuerdo a lo establecido en el punto 1, será de aplicación el calendario laboral del año anterior, hasta la publicación del calendario del año en curso.

2.- HORAS EXTRAORDINARIAS

- a) Horas extraordinarias habituales. Supresión.
- b) Horas extraordinarias personal en turno de noche. Prohibición.
- c) Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en cómputo semanal.
- d) 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 horas extraordinarias, pudiendo acumular horas hasta formar jornadas completas de descanso.
- e) Cuando se opte por la retribución de las horas extraordinarias el valor será el de una hora ordinaria incrementado en el 75%, de acuerdo a la siguiente fórmula:

Hora Extra = (Salario bruto anual / Número de Horas Anuales) * 1,75.

3.- COMPENSACIONES COMPLEMENTARIAS

a) Trabajo a Turnos

El empleado que viniera percibiendo el plus de turnos lo recibirá en 12 meses, incluyendo su periodo vacacional. En caso de baja por enfermedad superior al mes dejaría de percibir dicho plus hasta su incorporación de la misma.

Tendrá la consideración de trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 horas y las 06:00 horas. Los empleados adscritos a este turno no podrán realizar horas extraordinarias. Se considerará empleado en turno de noche aquel que realice normalmente en periodo 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 periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada anual.

1- Turno de noche

El empleado que desarrolle su actividad en el turno de noche tendrá un plus de 270
.- brutos mensuales.

2- Rotación de turnos mañana-tarde-noche

El empleado que desarrolle su actividad en rotación de turnos de mañana, tarde y noche tendrá un plus de 270 .- brutos mensuales.

3- Rotación de turnos mañana-tarde

El empleado que desarrolle su actividad en rotación de turnos de mañana y tarde recibirán en concepto de plus la cantidad de 219,50 Euros brutos mensuales.

4- Rotación de turnos tarde-noche

El empleado que desarrolle su actividad en rotación de turnos de tarde y noche tendrá un plus de 270 .- brutos mensuales.

5- Rotación de turnos noche-mañana

El empleado que desarrolle su actividad en rotación de turnos de noche y mañana tendrá un plus de 270 .- brutos mensuales.

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

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

- Por cada día festivo recibirán la cantidad de 168 Euros.
- Para los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 y 6 de enero, recibirán la cantidad de 252 Euros por cada día.
- 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.

d) 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 por el tiempo trabajado durante las primeras 8 horas, aun siendo el número 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.

e) Disponibilidad y guardias

1.- Se denomina *guardia* a aquella situación en la que 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.

2.- Se denomina *disponibilidad* a aquella situación en la que el empleado debe estar localizable en todo momento, o en un determinado periodo del día, fuera de su horario de trabajo habitual, para atender un servicio.

Tanto la disponibilidad como la guardia deberán ser voluntarias.

3.- Por guardia los empleados percibirán las siguientes cantidades:

- ◆ 104,00.- Euros semanales.

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

4. Por disponibilidad los empleados percibirán las siguientes cantidades:

Disponibilidad desde el fin de su jornada habitual hasta las 24:00 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 1 y 6 de enero: 124,50.- Euros / día. En caso de que esta disponibilidad se convierta en presencial o la atención telefónica supere los 30 minutos se percibirán adicionalmente 31,50 Euros por hora o fracción durante las primeras cuatro 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, aun siendo el número 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.

5. Tanto en el caso de disponibilidad telefónica como en el de guardias, el tiempo dedicado, incluido el de desplazamiento, en su caso, se compensará como horas extraordinarias. Cuando sea necesario efectuar un desplazamiento, los gastos del mismo serán abonados por la empresa. Cualquier otro gasto en el que se incurra será abonado por la empresa, previa justificación del mismo.

f) Gastos de kilometraje

Los gastos de kilometraje y peaje serán de 0,24 Euros/kilómetro.

g) Dietas diarias

Importe de la dieta para el año 2005.

Dieta para España y Portugal y Andorra: Será de 43 Euros diarios, con la siguiente distribución:

Desayuno: 4 Euros

Comida: 21 Euros

Cena: 18 Euros

Dieta no nacional: Con carácter general, 67 Euros diarios. Se analizará en cada caso el país de destino, no pudiendo ser inferior la dieta a este importe. La empresa proporcionará al empleado los seguros médicos y de vida correspondientes.

h) Plus de movilidad o distancia

A partir del 1 de enero de 2005, todo trabajador desplazado a cliente dentro de la misma provincia y fuera del municipio del centro de trabajo percibirá la cantidad de 9 Euros.

La empresa y la RLT acordarán, con anterioridad al 28 de Febrero del 2005, la adecuación de este plus en base a tres radios kilométricos. Dicha adecuación no podrá suponer, en ningún caso, una percepción inferior a la que actualmente se viniera recibiendo diariamente por el mismo concepto hasta la entrada en vigor del presente Acuerdo.

Los empleados que, percibiendo el plus de movilidad, utilizaran su vehículo como medio de transporte, podrán pasar en nota de gastos, previo justificante, el gasto en que por peajes incurran en los desplazamientos al cliente.

j) Incremento de las Compensaciones Complementarias para el año 2006

El importe para el año 2006 de las siguientes compensaciones se actualizará como mínimo en el IPC previsto para dicho año:

- * Rotación de turnos
- * Gastos de kilometraje
- * Dietas nacionales e internacionales
- * Plus de movilidad y distancia.

4.- MEJORAS SOCIALES

a) Ticket Restaurant.

A partir del año 2005, todos los empleados recibirán 912 euros anuales en concepto de ayuda de comida (96 euros mensuales por los 9,5 meses de jornada partida).

Adicionalmente a lo citado en el anterior párrafo:

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

- Los empleados que en periodo de jornada partida (1/9 al 15/6), y que tengan los viernes jornada intensiva, por necesidades de servicio partiesen la misma, recibirán 7,5 Euros.

-A partir del 1 de enero del año 2006, la empresa se compromete a hacer entrega de 1 ticket restaurant de 6 Euros a aquellos empleados que por necesidades de servicio trabajen los viernes de jornada partida.

b) Seguro de Vida.

Todos los empleados de Atos Origin estarán dados de alta en una póliza de vida a partir del 1 de enero de 2005 con las siguientes condiciones:

- 1.- Cobertura: Muerte e incapacidad profesional
- 2.- Capital asegurado: El mayor entre el salario bruto anual o los siguientes capitales mínimos:

-Soltero	15.000,00
-Casado sin hijos	22.000,00
-Casado-Soltero-Viudo-Divorciado, con 1 hijo	35.000,00
-Casado-Soltero-Viudo-Divorciado, con 2 hijos	40.000,00
-Casado-Soltero-Viudo-Divorciado, con 3 hijos	45.000,00
-Casado-Soltero-Viudo-Divorciado, con 4 hijos o más	50.000,00

c) Seguro de accidentes

1.- Coberturas:

A) Muerte por Accidente

B) Invalidez Permanente por Accidente

C) Muerte por Accidente de Circulación en España, o Muerte por Accidente en el Extranjero, viajando por cuenta de la empresa.

D) Invalidez Permanente por Accidente de Circulación en España, o Invalidez Permanente por Accidente en el Extranjero, viajando por cuenta de la empresa.

E) 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 Departamento 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 traslado a los mismos desde el lugar del accidente, si fueran necesarios, y hasta un máximo de un año desde la fecha del accidente.

d) Seguro médico.

La Empresa tiene contratado un seguro médico con la compañía CIGNA en las siguientes condiciones:

- Hospitalización y dental básica: gratuita para todos los empleados con una antigüedad mínima de dos años.
- Cuadro médico: la Empresa subvencionará la parte correspondiente al seguro de hospitalización del empleado. La adhesión es voluntaria, pudiéndose incluir a la unidad familiar.

e) Complemento por I.T.

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

f) 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.

g) 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 Euros 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 Euros, 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.

h) 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 Euros, a reembolsar hasta en un máximo de 36 mensualidades, de los cuales los primeros 3.000 Euros serán sin interés y a los 6.015 Euros 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.

i) Ayudas a hijos con minusvalías

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

j) 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.

k) 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.

l) 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.

5.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA

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

La empresa, sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, comunicará a la representación legal de los trabajadores con tres meses de antelación, siempre que este cambio implique a todos los trabajadores adscritos a un mismo centro.

Las condiciones mínimas de compensación por traslado serán las siguientes:

- 1.- Gastos de locomoción del empleado y su unidad familiar.
- 2.- Gastos de traslado de mobiliario y enseres, previa aceptación de los mismos.
- 3.- Indemnización en metálico de 1 mensualidad bruta, con un mínimo de 1.800 Euros.

Cuando el traslado es por petición del empleado, previa aceptación de la compañía, éste no tendrá derecho a ninguna compensación.

Se acuerdan como temas pendientes de tratar los siguientes:

Ordenamiento profesional

Otros beneficios sociales

Premios por antigüedad

Formación

Prevención de riesgos

Elecciones sindicales año 2005

2019 © CCOO SERVICIOS.