

# CCOO Federación Servicios



PACTO DE MEJORA T-SYSTEMS ELTEC S.A. BARCELONA

## **PACTO DE MEJORA T-SYSTEMS ELTEC S.A. BARCELONA**

---

Pacto de Mejora firmado en junio de 2003 y con validez hasta 31 de diciembre de 2005, para los trabajadores de T-Systems Eltec.

---

NOTA: El presente acuerdo tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2005.

### **A C U E R D O**

**INTRODUCCIÓN.-** Las partes signatarias de este Pacto de mejora manifiestan que en el transcurso de las conversaciones que han precedido a este pacto, se han tratado la totalidad de cuestiones que afectan a la plantilla, si bien con el propósito de alcanzar un acuerdo viable y satisfactorio para ambas partes, han debido de ceder unos y otros a sus pretensiones originales.

En consecuencia asumen el compromiso de no originar, promover, apoyar o sostener ningún conflicto colectivo, durante la vigencia de este pacto, que tuviera su origen en la plataforma reivindicativa y/o en el contenido del presente acuerdo o de la interpretación de toda normativa al que el mismo refiere, incluyendo la clasificación profesional. En casos que existan controversias individuales o cuestiones interpretativas, ambas de gravitación colectiva, las partes se obligan a someter sus diferencias a la Comisión Paritaria del presente pacto la que dispondrá de un plazo de diez (10)días para decidir sobre la cuestión en debate .

A su vez, si la aplicación de este pacto de mejora pudiera generar en los trabajadores, un grupo de ellos, una sección o categoría, el riesgo de la aplicación inminente de medidas de fuerza, las partes se comprometen a instar a los interesados a agotar todas las vías de diálogo y conciliación posibles, antes de la efectiva adopción de las medidas referidas

**PRIMERO.-** Ámbito de aplicación.

El presente pacto es de aplicación a todo el personal de T-SYSTEMS ELTEC, S.A., que preste sus servicios o se encuentre adscrito en los centros de trabajo ubicados en la provincia de Barcelona.

**SEGUNDO.-** Vigencia.

El presente pacto entra en vigor el 1 de julio de 2003 y finalizará el 31 de diciembre de 2005.

**TERCERO.-** Jornada.

La jornada de trabajo es la fijada en el art . 47 del Convenio Colectivo de trabajo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona.

**CUARTO.-** Horario.

Anualmente, cada departamento fijará el calendario laboral atendiendo a los siguientes criterios generales:

- A) Determinación del número de días laborables, respetando los descansos que establece la ley (vacaciones, festivos nacionales y locales, descansos semanales, descansos entre jornadas).
- B) Se establecen 4 días de descanso de ajuste de jornada laboral anual establecida en el Convenio Colectivo con la jornada diaria. Estos días se disfrutarán de mutuo acuerdo entre trabajador y su responsable, atendiendo a criterios de mantenimiento del servicio.
- C) Distribución, de forma uniforme, de la jornada pactada en Convenio Colectivo entre los días laborables resultantes, una vez descontados los descansos establecidos en A + B. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.
- D) Fijación del horario diario por puesto de trabajo, en atención a los anteriores criterios.
- E) Vacaciones:

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente pacto disfrutarán anualmente de un total de 30 días naturales de vacaciones retribuidas al año, procurando que, salvo pacto en contrario, las mismas comiencen en lunes no festivo, a excepción de aquellas vacaciones que se inicien los días 1 ó 16 de mes.

A efectos de cálculo de los días laborables anuales, los 30 días naturales equivalen a 22 laborables. La coincidencia de las vacaciones con un festivo nacional o local dará lugar a que éste se disfrute a continuación del período vacacional o por separado.

En atención al servicio al que se encuentre adscrito el trabajador, las vacaciones se podrán disfrutar de forma continuada (30 días naturales), o bien, en dos períodos, uno de 21 días naturales, y el otro de 9 días naturales.

La empresa dará cuenta a los empleados del plan previsto de vacaciones previsto en su organización con 3 meses de antelación a la fecha de disfrute.

Excepción:

En aquellos departamentos que, por necesidades del servicio, es necesario cubrir una mayor tiempo diario al resultante como general, el exceso de jornada se compensará mediante jornadas intensivas que se realizarán en viernes o en verano. Este sistema no dará lugar al descanso de 4 días previsto en el apartado B).

La realización de jornadas intensivas se efectuará mediante turnos rotativos, y que no afecten al buen funcionamiento del servicio.

La jornada semanal no excederá de 40 horas.

**QUINTO.-** Incrementos salariales.

Para el año 2003:

Con efectos de 1 de enero del año 2003 los salarios actualizados del 2002 se incrementarán en un porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para dicho año, más 1 punto.

Todas aquellas personas que con anterioridad a dicho incremento perciban un salario, por todos los conceptos, inferior a 15.242 /anuales se les aplicará un incremento adicional de 1 punto, lo que implica, para este colectivo, un incremento con efectos 1 de julio de 2003 del 4% total sobre el salario actualizado del 2002.

Revisión salarial: Si el IPC real a 31 de diciembre de 2003 resulta superior al previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del estado para el mismo año, la diferencia resultante entre el IPC real y el incremento aplicado será tenida en cuenta para determinar la base de cálculo de los incrementos salariales para el año 2004, si bien, no devengará pago de atrasos.

Para el año 2004:

Con efectos de 1 de enero del año 2004 los salarios se incrementarán en un porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para dicho año, más 0,8 puntos, previa inclusión, en su caso de la revisión salarial que pudiera producirse del año 2003.

Todas aquellas personas que con anterioridad a dicho incremento, y una vez efectuada, si procediera, la revisión salarial del 2003, perciban un salario por todos los conceptos inferior a la cantidad de 15.242 /anuales actualizada en el IPC real del 2003, se les aplicará un incremento adicional de 1 punto.

Revisión salarial: Si el IPC real a 31 de diciembre de 2004 resulta superior al previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para el mismo año, la diferencia resultante entre el IPC real y el incremento aplicado será tenida en cuenta para determinar la base de cálculo de los incrementos salariales para el año 2005, si bien, no devengará pago de atrasos.

Para el año 2005:

Con efectos de 1 de enero del año 2005 los salarios se incrementarán en un porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para dicho año, más 0,8 puntos, previa inclusión, en su caso de la revisión salarial que pudiera producirse del año 2004.

Todas aquellas personas que con anterioridad a dicho incremento, y una vez efectuada, si procediera, la revisión salarial del 2004, perciban un salario por todos los conceptos inferior a la cantidad resultante de actualizar los 15.242 /anuales con el IPC real del 2003 y el 2004, se les aplicará un incremento adicional de 1 punto.

Revisión salarial: Si el IPC real a 31 de diciembre de 2005 resulta superior al previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del estado para el mismo año, la diferencia resultante entre el IPC real y el incremento aplicado será tenida en cuenta para determinar la base de cálculo de los incrementos salariales para el año 2006, si bien, no devengará pago de atrasos.

Si a 31 de diciembre de 2005, y tras la revisión salarial efectuada, hubiese algún trabajador que reuniendo los condicionantes del punto sexto no alcanzase la suma de 15.242 /brutos anuales actualizada con el IPC, ambas partes se comprometen a estudiar la situación creada.

#### **SEXTO.-** Incrementos salariales:

A los incrementos establecidos en el pacto "quinto" para los años 2003, 2004 y 2005 son de aplicación las siguientes condiciones:

1. Son de aplicación al personal que a la firma del presente acuerdo acrediten una antigüedad igual o superior a dos años. El personal que durante la vigencia del acuerdo devengue una antigüedad de dos años se incorporará, al año siguiente al del devengo, al sistema de incrementos aquí pactado para ese año.
2. Se aplicarán sobre el Salario Convenio y Complemento voluntario.
3. Los incrementos aquí pactados por encima de lo establecido en Convenio Colectivo están condicionados para los años 2004 y 2005 al cumplimiento, al cierre del ejercicio inmediatamente

anterior, de las cifras del EBIDTA (resultados antes de intereses, impuestos, depreciaciones, y amortizaciones) contemplado en cada presupuesto anual.

4. Los incrementos que, en valor absoluto, superen a los de Convenio Colectivo sobre los conceptos en él previstos serán absorbibles y compensables en los supuestos de cambio de categoría profesional o grupo profesional que se produzcan durante los años 2003, 2004, y 2005.

**SÉPTIMO.-** Incremento pluses:

El plus de disponibilidad, el plus de coordinación, y el plus filtro se incrementarán este año en un 3% sobre las cuantías establecidas para el año 2002, con efectos 1 de julio de 2003.

En el año 2004 y 2005 los citados pluses se incrementarán en el IPC previsto para ese año más 0,8 puntos.

Independientemente de lo previsto en el párrafo anterior se adecuará el importe de algunos "búsquedas" con responsabilidad nacional.

**OCTAVO.-** Cláusula 7 x 24 servicio Help Desk:

Esta cláusula sólo será de aplicación al personal del servicio de Help Desk.

La Empresa determinará el número de personal que precise para garantizar la continuidad del servicio que se presta al Cliente.

En base a los parámetros anteriores, se establecerá una lista de personal voluntario, sorteándose entre ellos. De no cubrir las necesidades de disponibilidad se sortearán las vacantes entre el personal del servicio.

Cada puesto de disponibilidad estará cubierto por dos personas que se alternarán semanalmente excepto en los periodos de vacaciones en los que la disponibilidad estará cubierta por la misma persona.

El concepto de disponibilidad que aquí se regula es para cubrir las necesidades que se produzcan en el servicio motivadas por:

- o Bajas voluntarias
- o Bajas por IT: enfermedad común o profesional, accidente laboral o no laboral.
- o Vacaciones.
- o Descanso previsto en la letra B) del pacto "cuarto".
- o Ausencias motivadas por todo lo previsto como permisos retribuidos en el convenio provincial, ampliados en el presente acuerdo.
- o Cursos.

Todo el personal que esté afectado por esta disponibilidad percibirá, por el período en el que esté disponible, la cantidad de 65 €/brutos semanales.

En el momento en que el trabajador afectado por la disponibilidad tenga que modificar su turno de trabajo percibirá, por una sola vez, la cantidad de 60 €/brutos hasta los cinco días efectivos trabajados, 90 €/brutos hasta 10 días efectivos trabajados y 150 €/brutos por más de 10 días. Estas cantidades se incrementarán en 30 €/brutos, por una sola vez, si en dichos períodos coinciden festivos nacionales, locales, y/o domingos, y/o turno nocturno.

Se establece un tiempo máximo de permanencia en el turno de trabajo cambiado de 30 de días.

De producirse la situación dentro de la jornada laboral del trabajador o trabajadora que tiene que cubrir la necesidad, éste terminará su turno de trabajo, disponiendo de una hora para comer y se incorporará al turno en el que se haya producido la vacante, percibiendo por ello la cantidad prevista

en el convenio colectivo siderometalúrgico de la provincia de Barcelona y las horas extras generadas ese día, sin perjuicio de las cantidades previstas en el apartado anterior. De persistir la necesidad, el trabajador o trabajadora se incorporará a partir de ese día en el turno de trabajo en el que ha generado la necesidad como jornada habitual, bajo los parámetros especificados en el párrafo anterior.

Si por necesidades del cliente, ampliación de contrato o modificación del actual servicio, se requiere proceder a una reorganización del servicio en jornadas y horarios de carácter definitivo, no se generará esta compensación.

**NOVENO.-** Traslado de Sabadell a l'Hospitalet de Llobregat y 22@:

El personal afectado por el traslado de Sabadell a l'Hospitalet y posteriormente al 22@, y que reúna las condiciones que más adelante se señalan, percibirá una compensación de 1.826 €/brutos anuales. Esta compensación se incorporará a su retribución anual como "complemento ad personam", no siendo absorbible ni compensable.

Devengarán dicha compensación los trabajadores que cumplan los siguientes requisitos:

- A) Que la distancia entre el domicilio particular y el nuevo centro de trabajo suponga un incremento en la distancia respecto del actual, y
- B) Que la distancia entre el domicilio del trabajador y el centro de destino sea superior a 30 km.

El personal incluido en los apartados anteriores, y que en la actualidad estén percibiendo "plus locomoción" percibirá los 1.826 €/anuales. Este importe sustituirá y anulará al percibido como "plus locomoción" en la actualidad.

El resto de trabajadores que no cumplan los anteriores requisitos y estén percibiendo "plus locomoción", consolidarán el actual importe en su retribución bruta anual.

Esta cantidad no se computará a los efectos de alcanzar las cantidades establecidas en el pacto "quinto".

El posterior traslado al Centro de Trabajo 22@ no generará derecho a compensación alguna por dicho concepto para el colectivo de trabajadores que en la actualidad prestan sus servicios en Sabadell.

**DÉCIMO.-** Nuevo centro de trabajo 22@:

La empresa destinará una bolsa de 18.000 €/brutos a repartir por partes iguales entre el personal que a la fecha del traslado al 22@ se determine que resulten perjudicados, no siendo de aplicación para aquellos empleados que en su contrato de trabajo se contemple la posibilidad de prestar servicios en cualquiera de los centros de trabajo de la provincia de Barcelona o al personal residente en las dependencias del cliente.

El personal que en la actualidad esté percibiendo "plus locomoción" y/o "mayor tiempo invertido" podrá optar entre mantener dicha compensación, o acogerse a la nueva. Ambas compensaciones serán incompatibles entre sí.

Los trabajadores que, no se vieran afectados por la compensación establecida en el presente punto y estén percibiendo "plus locomoción" y/o "mayor tiempo invertido", consolidarán dicho importe en su retribución anual.

Esta cantidad no se computará a los efectos de alcanzar las cantidades establecidas en el pacto "quinto".

Todos los trabajadores con jornada partida que lo soliciten podrán disfrutar de un horario flexible durante el mediodía, de forma que, puedan disponer 30 minutos adicionales de descanso. Esta ampliación se recuperará anticipando la entrada, al inicio de la jornada, o retrasando la salida, a la finalización de la jornada.

**UNDÉCIMO.- Formación:**

En materia de información a la Representación Legal de los Trabajadores se constituirá una "Comisión Paritaria de Formación" cuyo cometido será evaluar los planes de formación en las materias, y de conformidad, a lo establecido en el "Acuerdo Nacional de Formación Continua" y en el "Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona".

**DUODÉCIMO.- Derechos sindicales:**

La acumulación de horas sindicales que recoge el Convenio Colectivo Siderometalúrgico de la provincia de Barcelona se realizará trimestralmente, siempre y cuando, antes del inicio de cada trimestre el Comité informe orientativamente a la empresa del número de horas que cada miembro utilizará durante el trimestre. Semanalmente, informarán a la empresa de la distribución horaria concreta de la siguiente semana, salvo imprevistos.

**DECIMOTERCERO.- Subcontratación:**

En materia de subcontratación se estará a lo establecido en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, o normas que los sustituyan y/o desarrollen.

**DECIMOCUARTO.- Empleo:**

Con el fin de reducir la temporalidad de los contratos de obra o servicios existentes en la empresa se acuerda convertir un mínimo de 13 contratos de duración determinada en indefinidos.

La empresa informará a la Representación Legal de los Trabajadores del número de contratos transformados y las personas afectadas.

**DECIMOQUINTO.- Permisos:**

Se amplía, a las parejas de hecho, el ámbito de aplicación de los permisos previstos para las parejas de derecho en el art. 50 del Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Barcelona, siempre, que reúnan los requisitos establecidos en la [Ley 10/1998, de 15 de julio](#), de uniones estables de pareja (D.O.G.C. 23 de julio de 1998).

**DECIMOSEXTO.- Horas Extraordinarias; utilización de vehículo propio, y vacaciones:**

Ambas partes durante un período máximo de cuatro meses desde la firma del presente acuerdo se reunirán para tratar los siguientes temas:

Horas extraordinarias: analizar y minimizar tanto el número de horas extraordinarias que se realizan, como el importe económico de las mismas.

Normativa de utilización del vehículo propio por parte de los trabajadores en materias de trabajo.

Vacaciones: desarrollo, si procede, de los criterios generales aquí establecidos.

Los pactos alcanzados en esta materia se incorporarán al presente, formando un único acuerdo.

**DECIMOSÉPTIMO.-** Vinculación a la totalidad:

Las condiciones pactadas en este acuerdo mejoran las establecidas legal y convencionalmente consideradas en su conjunto, por lo que no procederán reclamaciones de conceptos aislados al considerarse que están suficientemente compensados.

Las condiciones pactadas representan un todo. Si alguna disposición legal o convencional tuviera incidencia económica, de forma que incrementase el coste de las condiciones laborales hoy existentes quedará sin efectos el presente acuerdo, y las partes negociadoras deberán reunirse al efecto de estudiar la incidencia de los cambios producidos y reequilibrar en su caso el presente acuerdo.

**DECIMOCTAVO.-** Derecho supletorio:

En lo no contemplado en el presente acuerdo se regirá por el convenio Siderometalúrgico de la Provincia de Barcelona y demás normas vigentes.

**DECIMONOVENO.-** Cláusula derogatoria:

El presente acuerdo deroga, en todos sus términos, el suscrito entre ambas representaciones el 23 de mayo de 2002.

**VIGÉSIMO.-** Comisión de seguimiento.

Se constituye una comisión paritaria, formada por dos representantes del Comité y dos de la Dirección de la Empresa, que realizará el seguimiento de la aplicación del presente pacto.

En prueba de conformidad de cuanto antecede, ambas representaciones, firman el presente acuerdo en el lugar y fecha indicado en el encabezamiento del presente escrito.

---

2019 © CCOO SERVICIOS.