

## ACUERDO DE LA DIRECCIÓN DE INFOSERVICIOS S.A. CON EL COMITÉ DE EMPRESA

### Ámbito de Aplicación

- a) El presente Acuerdo regulará y será de aplicación obligatoria a las relaciones laborales de la entidad Infoservicios S.A.. Los acuerdos futuros que puedan alcanzarse entre la Empresa y la RLT se integrarán en el presente Acuerdo formando parte del mismo.
- a) La entrada en vigor del presente Acuerdo no supondrá modificación en las condiciones más beneficiosas que, por cualquier causa y a título individual y/o del Acuerdo de fecha 24 de Enero de 1996, vinieran disfrutando los trabajadores de la Empresa.

### Vigencia

- a) La entrada en vigor de este nuevo Acuerdo tendrá lugar el día de su firma.
- b) El plazo de vigencia de este Acuerdo será para los años 2006 y 2007, 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 desarrollar el marco de relaciones laborales.

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

### 1.- HORARIO Y TIEMPOS DE TRABAJO

#### a) Distribución de la jornada anual

##### 1. Horario general

- a) Del 1 de octubre al 14 de junio:
  - De lunes a jueves, de 8:00 a 17:30, con una hora para comer.
  - Los viernes, de 8:00 a 15:00.
- b) Del 15 de junio al 30 de septiembre, de 8:00 a 15:00 horas.

##### 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:

- a) Turno de mañana: no podrá comenzar antes de las 7:00 horas, ni terminar después de las 16:00 horas.
- b) Turno de tarde: no podrá comenzar antes de las 15:00 horas, ni terminar después de las 24:00 horas.

- c) 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 período 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.

#### b) Vacaciones

1. El personal presente desde el 1 de enero de cada año, disfrutará de 22 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 periodos (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 periodos 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, si no hubiera comunicación al respecto, se entenderá que el periodo vacacional solicitado está concedido.

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.

#### c) Festivos adicionales

Se consideran festivos adicionales el 24 y 31 de Diciembre.

#### d) 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) 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 durante 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. Estas son condiciones válidas para todos los apartados de este punto.

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 275,40 €.- 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 275,40 €.- 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 223,90 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 275,40 €.- brutos mensuales.

### 5. Rotación de turnos noche-mañana

- a) El empleado que desarrolle su actividad en rotación de turnos de noche y mañana tendrá un plus de 275,40 €.- brutos mensuales.
- a) El personal que en su jornada habitual 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.

#### b) Días Festivos

1. 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.

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

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

#### c) 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 estos servicios 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:

- a) 104,00.- Euros semanales.
- b) Los empleados que trabajen la semana donde coincidan los días 24, 25 ó 31 de diciembre, 1 ó 6 de enero percibirán 104,00.- 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:

- a) Disponibilidad desde el fin de su jornada habitual hasta las 24:00 horas:
  - De lunes a viernes: 12,50.- Euros / día.
- b) Disponibilidad en todo momento del día:
  - De lunes a viernes: 26,00.- Euros / día.
- c) Sábados, domingos o festivos: 73,00.- Euros / día.
- d) 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. En el caso de los servicios de disponibilidad/guardias y resolución de incidencias establecidos para el Grupo Caja Madrid y Mapfre, se respetarán las condiciones particulares actuales.

6. 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.

**d) Gastos de kilometraje**

Los gastos de kilometraje y peaje serán de 0,245 Euros/kilómetro.

**e) Dietas diarias**

Importe de la dieta para el año 2006.

Dieta para España y Portugal y Andorra: Será de 43,86 Euros diarios, con la siguiente distribución:

- Desayuno: 4,08 Euros
- Comida: 21,42 Euros
- Cena: 18,36 Euros

Dieta no nacional: Con carácter general, 68,34 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.

#### f) Incremento de las Compensaciones Complementarias para el año 2007

El importe para el año 2007 de las siguientes compensaciones se actualizará como mínimo en el IPC previsto para dicho año:

- Trabajo a turnos.
- Dietas nacionales e internacionales
- Plus de movilidad y distancia
- Gastos de kilometraje.

En caso de prorroga del presente Acuerdo, se aplicará igualmente la revalorización del IPC para las mencionadas compensaciones.

#### 4.- MEJORAS SOCIALES

##### a) Tickets Restaurant

La ayuda de comida para el año 2006 que la Empresa entregará a todos los empleados de Infoservicios en tickets restaurant, responderá a los siguientes criterios:

- Valor de los tickets-restaurant generales por cada día trabajado en jornada partida: 5 euros.
- Cantidad total adicional de ayuda anual: 371,40 euros.

##### b) Bono Transporte

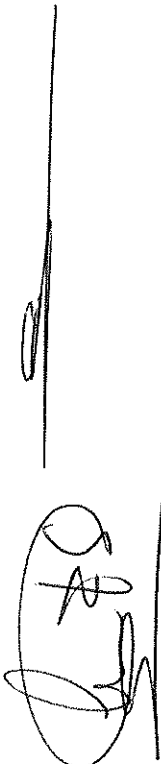
Todo trabajador de Infoservicios asignado a Las Rozas recibirá un Bono B2 de transporte, o su equivalente en gasolina, por 11 meses.

##### c) Seguro de Vida y Accidentes

Todos los empleados de Infoservicios estarán dados de alta en una póliza de vida y accidentes con las siguientes condiciones:

- Cobertura: Muerte e incapacidad profesional
- Capital asegurado en función de la categoría laboral y el estado civil:

Categoría	Estado Civil	Capital (en €)	Estado Civil	Capital (en €)
Programador	Soltero	18.030,36	Casado	24.040,48
Operador	Soltero	18.030,36	Casado	24.040,48
Oficial 2ª	Soltero	18.030,36	Casado	24.040,48
Auxiliar	Soltero	18.030,36	Casado	24.040,48



Analista Prog.	Soltero	30.050,61	Casado	36.060,73
Analista Org.	Soltero	30.050,61	Casado	36.060,73
Oficial 1ª	Soltero	30.050,61	Casado	36.060,73
Tecnico Sist. JR	Soltero	30.050,61	Casado	36.060,73
Jefe Servicios	Soltero	30.050,61	Casado	36.060,73
Analista	Soltero	48.080,97	Casado	48.080,97
Consultor	Soltero	48.080,97	Casado	48.080,97
Tecnico Sist.	Soltero	48.080,97	Casado	48.080,97
Tecnico Com.	Soltero	48.080,97	Casado	48.080,97
Director	Soltero	60.101,21	Casado	60.101,21
Gerente	Soltero	60.101,21	Casado	60.101,21
Jefe Dpto.	Soltero	60.101,21	Casado	60.101,21

#### d) Seguro médico

La Empresa tiene contratado un seguro médico con la compañía Mapfre Caja Salud. La adhesión es voluntaria, pudiéndose incluir a la unidad familiar. La Empresa subvenciona el 45% de la parte correspondiente al seguro del empleado.



#### 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


- Todo trabajador podrá anticipar el salario neto del mes en curso.
- 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.

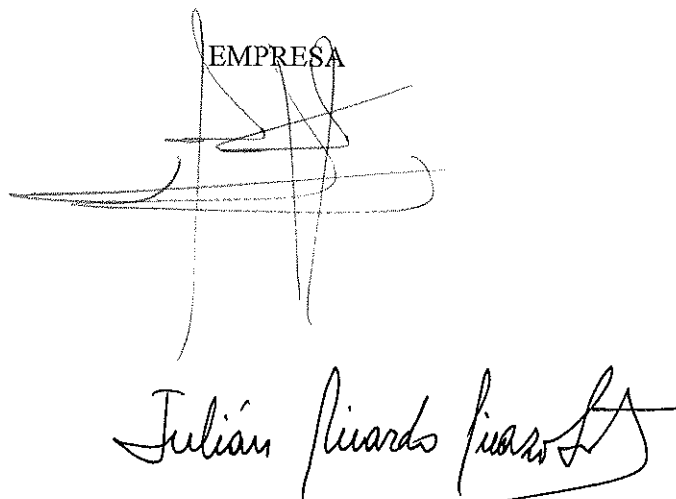
No obstante, alternativamente, dicho permiso podrá ser fraccionado en dos periodos, uno en cada semestre del año.

COMITÉ DE EMPRESA

EMPRESA



Handwritten signatures of the Company Committee members, including names like José Cabra and others.



Handwritten signature of Julián Pizarro Pizarro.

Madrid 5 de Mayo 2016



### Plus de movilidad o distancia

1. Todo el personal de Infoservicios desplazado a cliente dentro de la misma provincia y fuera del municipio de Madrid, percibirá la cantidad de 5 Euros por día trabajado, en concepto de Plus de Movilidad o Distancia.
2. Los empleados que continuaran utilizando el Bono B2 de transporte recibirán el importe del mismo, previo justificante por Nota de Gastos. El monto restante hasta alcanzar el importe bruto mensual en concepto de Plus de Movilidad, será abonado en nómina.
3. La empresa se compromete en un plazo máximo de dos años, desde la firma del presente Acuerdo, de equiparar la cantidad percibida por este concepto con la del resto del grupo Atos Origin.
4. Para los empleados que percibiesen este concepto retributivo no será de aplicación el punto 4. Mejoras sociales, apartado b) Bono transporte, reflejado en el Acuerdo de la Dirección de Infoservicios con el Comité de Empresa.

COMITÉ DE EMPRESA

EMPRESA

