

CC.OO.

cc.oconnectis



Guía Laboral de los Trabajadores de Connectis ICT (Madrid)

connectis

<http://www.ccoconnectis-ict.es>



Abril 2.016

¡ Bienvenidos !

INTRODUCCIÓN.



Estimados compañeros:

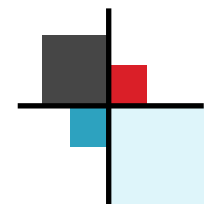
Hemos actualizado la Guía Laboral de Connectis ICT Services (Madrid), con el afán de añadir los nuevos cambios legislativos ocurridos desde su publicación, y actualizar los beneficios sociales a los acuerdos vigentes.

Queremos recordaros que esta guía está basada en vuestras preguntas y sugerencias y nació con el objetivo de que cada empleado tenga la posibilidad de consultar de una manera fácil y sencilla cualquier beneficio o derecho que le asista.

Esta publicación recopila parte de la información existente en el Estatuto, Convenio, Ley de Igualdad, jurisprudencia, etc., relativa a derechos y aparecidas hasta la fecha, pero de ninguna manera pretende ser un sustituto de las mismas.

Esperamos que sea de tu agrado y, por supuesto, quedamos a tu disposición para cualquier duda en:

<http://www.ccoconnectis-ict.es>
connectis.coo.madrid@gmail.com





JORNADA LABORAL

Para todo el personal destinado en las oficinas de Connectis, ubicada en calle Vía de los Poblados 3 de Madrid, el horario será el siguiente:

Jornada	Entrada	Salida
Lunes a Jueves	7:30 h. a 9:30 h	17:00 h. a 19:00 h
Viernes	7:30 h. a 9:00 h	13:30 h. a 15:00 h.
Jornada Intensiva	7:00 h. a 8:30 h	14:00 h. a 15:30 h.
24 y 31 Diciembre	No laborables	No laborables

Este horario tendrá vigencia indefinida.

Todo trabajador desplazado a otra empresa por razón de servicio, se atenderá al horario del centro de trabajo de destino, si bien en cuanto al cómputo de las horas trabajadas mensualmente, se respetarán las existentes en su empresa de origen (ver computo mensual del calendario pactado para tu cliente y en el caso de no existir, el de las oficinas centrales).

En aquellos supuestos en que se disfruten reducciones de jornada de acuerdo con lo previsto en la Ley de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, el empleado podrá establecer su horario de entrada entre las 7:30 h. y las 10:00 h. Este derecho tiene vigencia indefinida.

Cuando la duración de la jornada continuada exceda de 6 horas, deberá de establecerse un periodo de descanso durante la misma no inferior a 15 minutos.

La Jornada intensiva se corresponderá con los meses estivales de julio y agosto, aunque cada año se puedan pactar más días dependiendo del computo de horas anual.

Permiso de maternidad o paternidad

A partir del año 2006, se añaden al permiso de paternidad o maternidad **seis días laborables**.

Suspensión con reserva del puesto de trabajo

En el supuesto de parto (permiso de maternidad), la suspensión **tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas**, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.



En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido.

Sin contar con las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de partos prematuros y aquellos en que, por cualquier causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a partir de la fecha de alta hospitalaria, excluyendo de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

Además en los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial de la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

La cuantía económica que se percibe de la seguridad social durante el permiso de maternidad, es del 100% de la base reguladora por contingencias comunes (100% del salario descontando los conceptos no cotizables). **Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado.**

¿Si la trabajadora está embarazada, ¿cuándo tiene que comunicar a la empresa su embarazo? Las normas no establecen la obligación de comunicar el embarazo, pero si en el puesto de trabajo existe algún riesgo para la salud o se desea solicitar el permiso para los exámenes prenatales y para la preparación al parto, se deberá hacer por escrito.

Si queréis conocer en detalle los trámites más comunes a la hora del nacimiento de un hijo: alta del bebé en el registro civil, pedir Certificado de Empresa de la madre y el padre (necesarios para la solicitud de los permisos de maternidad y paternidad), los trámites en la Seguridad Social, alta en el padrón, la obtención de la Tarjeta Sanitaria y muchos más, os recomendamos la lectura de la siguiente pág. :

<http://www.tramitesnacimiento.com>

Permiso de lactancia

Las trabajadoras, por lactancia (natural o artificial) de un hijo menor de **9 meses**, tendrán derecho a **una hora de ausencia del trabajo**, en horario a elegir por las mismas y podrá ser dividida en dos fracciones, la duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, acogimiento o adopción múltiples.



La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o, con carácter alternativo, **por un permiso retribuido de 15 días naturales** a continuación del descanso de maternidad. En el caso de partos múltiples, el descanso será ampliado proporcionalmente al número de hijos

Guía Laboral Trabajadores Connectis ICT (Madrid)

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. Se puede disfrutar de forma simultánea el permiso de lactancia y la reducción de jornada por cuidado de hijos o hijas.

¿Se puede disfrutar la hora de ausencia al comienzo o final de la jornada? Los tribunales de Justicia interpretan que disfrutar la hora de ausencia al comienzo o final de la jornada supone una reducción de jornada.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, **hombres o mujeres**, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Suspensión del contrato de trabajo por paternidad

Es un derecho independiente del permiso por nacimiento. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato **durante trece días ininterrumpidos (o de veinte días** cuando se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad), ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.



La suspensión por paternidad podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el trabajador y la empresa.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo (ver apartado 'Permisos Retribuidos'), o hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 E.T. o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

Guía Laboral Trabajadores Connectis ICT (Madrid)



Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con el período de suspensión del contrato de trabajo por paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta aunque haya terminado el año natural que corresponda (art. 38.3 ET).

El permiso lo gestiona el INSS, mediante solicitud por el trabajador/a (<http://www.seg-social.es/prdi00//groups/public/documents/binario/113145.pdf>).

Si existe un solo progenitor ¿se puede acumular el período de descanso por paternidad al descanso por maternidad? Cuando existe un solo progenitor, adoptante o acogedor, no puede acumularse el periodo de paternidad al de maternidad.



Flexibilidad horaria por paternidad

Los padres disponen de un período de 10 días laborables, que podrá disfrutar a partir del día del nacimiento, con **flexibilidad horaria total**, tanto para la entrada como para la salida, previa comunicación al responsable.

De este modo, podrán realizarse jornadas con un número de horas variable, siempre que el cómputo semanal se corresponda con el marcado según el calendario vigente en la Empresa.

En ese sentido, se ha de tener en cuenta la jornada de 40 horas semanales en invierno y 35 en jornada intensiva de verano, así como el cómputo semanal que corresponda en el caso de las fechas especiales con jornada intensiva.

Este derecho tiene vigencia indefinida.



Ausencia inmediata por motivos de urgencia

Cualquier empleado se podrá **ausentar del puesto de trabajo por razones de urgencia**, previo aviso y comunicación del motivo a su responsable, recuperándose las horas ausentadas a lo largo de un mes a partir de la fecha en la que se produce la ausencia.

Este derecho tiene vigencia indefinida

Reducción de jornada

Quien por razón de **guarda legal** tenga a su cuidado directo algún **menor de 12 años** o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una **reducción de la jornada**, con la disminución proporcional del salario entre, **al menos un octavo y un máximo de la mitad** de la duración de aquella.



La reducción salarial afecta tanto al salario base como a los complementos salariales que figuren en la nómina y por los que se cotice a la Seguridad social.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del **cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad**, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo (no es necesario que tenga ningún tipo de invalidez), y que no desempeñe actividad retribuida.

El **progenitor, adoptante o acogedor** de carácter preadoptivo o permanente, **tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla**, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente y **como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años**

En los casos de **nacimientos de hijas o hijos prematuros** o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.



La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

La trabajadora víctima de **violencia de género** tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la **reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo**, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Es conveniente que la petición de reducción de jornada se haga siempre por escrito y se haga constar cuanto se va a reducir la jornada, el horario de trabajo que se propone realizar como consecuencia de la reducción de jornada y la fecha de inicio (nos podéis solicitar carta tipo).

El trabajador que solicite este tipo de reducción de jornada por cuidado de un familiar, le podrán solicitar cierta documentación con la que pueda acreditar que:

- El trabajador precisa encargarse del cuidado directo del familiar: Para poder probar esto, es necesario acreditar que el trabajador requiere la reducción de jornada para atender al familiar. En este caso los documentos que se suelen aportar son el certificado de empadronamiento en la misma vivienda que el trabajador o muy cercana a la suya; declaración de que no tiene más parientes que puedan cuidar del familiar, o cualquier otro documento que lo acredite.
- El familiar no puede valerse por sí mismo: Para esto se puede utilizar un informe médico que certifique que el familiar precisa ayuda de un tercero.
- El familiar no desempeña actividad retribuida: Aquí podemos utilizar una certificación de Hacienda o una declaración jurada del familiar de que no tiene actividad retribuida.

Guía Laboral Trabajadores Connectis ICT (Madrid)

¿Cómo afecta esta reducción a las futuras prestaciones de la S S? ¿Y en caso de desempleo? Durante los dos primeros años de reducción de jornada por cuidado de hijos menores de 12 años y durante el primer año de reducción por cuidado de otros familiares, las cotizaciones se computan incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido la jornada de trabajo sin dicha reducción, a efectos del cálculo de las prestaciones de Seguridad Social por incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad y jubilación. En el caso del cálculo de las prestaciones por desempleo no existe límite de disfrute de la reducción de jornada por cuidados familiares y siempre se verán incrementadas hasta el 100% de las cotizaciones que debieran haberse efectuado de no haber existido la reducción.

¿En el caso de ser despedido si esta disfrutando de una reducción de jornada por cuidado de hijas e hijos u otros familiares, la indemnización por despido se calcula sobre el salario íntegro o reducido? El cálculo de la indemnización será el que hubiese correspondido a la trabajadora o trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre que no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción. En este último caso dependerá de la voluntad de la empresa.

Excedencias

El trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en **excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años** (durante ese periodo y sólo con este tipo de excedencia, no hay ningún problema en trabajar para otra empresa).



Los efectos que produce la excedencia voluntaria en la relación de trabajo son:

- Exoneración de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.
- No extinción del vínculo laboral
- El tiempo en excedencia no computa a efectos de antigüedad.
- El trabajador conserva un derecho preferente al reingreso en caso de existencia de vacantes de igual o similar categoría a la suya que exista o pueda producirse en la empresa.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de **excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo** (puede solicitarse en cualquier momento dentro del periodo de los tres años del menor), tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial.

Guía Laboral Trabajadores Connectis ICT (Madrid)

También tendrán derecho a un período de **excedencia, de duración no superior a dos años**, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. El disfrute se podrá tomar de forma fraccionada en uno o más períodos.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

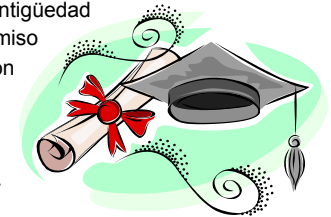
Es conveniente que la petición de excedencia se haga siempre por escrito y se haga constar la duración del periodo de disfrute de la misma, indicando la fecha de inicio y la fecha de finalización (nos podéis solicitar carta tipo).

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

FORMACIÓN

Todos los trabajadores podrán solicitar a la empresa una bolsa de 218,10 € para su formación profesional, que les será reconocida en función del aprovechamiento anterior y del interés de los estudios para la empresa.

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de **20 horas anuales** de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta cinco años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.



De la misma manera el trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes oficiales (incluido el de conducir), cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, o a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Guía Laboral Trabajadores Connectis ICT (Madrid)

El empleado podrá solicitar a la empresa un **Permiso Individual de Formación**, para la realización de un curso, dirigido a la obtención de una acreditación oficial, incluidos los títulos y certificados de profesionalidad, así como los procesos de reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias y cualificaciones profesionales. No debe estar incluida en los cursos desarrollados por la Empresa y la modalidad de impartición debe ser presencial.

Se bonificarán los costes salariales (sueldo base, antigüedad, complementos fijos y pagas extraordinarias) correspondientes a las horas laborales que el trabajador invierta en su formación, limitándose a 200 horas por permiso y curso académico o año natural.

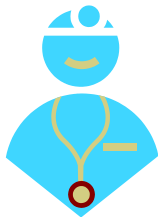
El trabajador requerirá a la empresa el modelo de solicitud de autorización. La denegación de autorización por parte de la empresa deberá de estar motivada por razones organizativas o de producción.

Formación **CC.OO.**

Desde esta página podrás solicitar amplia variedad de cursos **gratuitos** de todo tipo (idiomas, informática, gestión, etc.), de forma presencial, a distancia o teleformación.

[http://www.ccoontigocampus.es/oferta-formativa-subsuencionada.php/](http://www.ccoontigocampus.es/oferta-formativa-subsuencionada.php)
<http://www.maforem.org>

SEGURO MÉDICO



Todo empleado con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene la cobertura de un seguro médico (a día de hoy póliza Multisanitas de Sanitas) en las siguientes condiciones:

- Cobertura del 100 % para el empleado.
- Cobertura del 100 % para los hijos del empleado, hasta el mes que cumplen los 11 años de edad.

Este derecho tiene vigencia indefinida.

Guía Laboral Trabajadores Connectis ICT (Madrid)

ANTICIPOS

El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

SALARIO ANUAL y PAGAS EXTRAORDINARIAS

Los importes anuales deberán de ser como mínimo los establecidos en las tablas del convenio según categoría y habrán de distribuirse en doce mensualidades naturales, mas una paga extraordinaria en el mes de julio y otra en Navidad.

La liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres. El periodo de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes.

Las pagas extraordinarias de julio y Navidad deberán hacerse efectivas entre los días 15 y 20, ambos inclusive, de los respectivos meses y en proporción al tiempo trabajado en el semestre natural anterior a la de julio y en el segundo semestre del año para la correspondiente a Navidad. La fracción de mes se computará como mes completo.

HORAS EXTRAS

La compensación en tiempo de descanso de las horas extra, salvo pacto individual en contrario, será contabilizada mensualmente y deberán distinguirse los siguientes supuestos :

- Hora extra diurna laborable (de lunes a sábado hasta las 14:00 h):
Nº horas x 1,75 sobre el valor de una hora ordinaria.
- Hora extra diurna festivo (a partir de las 14 h del sábado o festivo):
Nº horas x 2,75 sobre el valor de una hora ordinaria.
- Hora nocturna (desde las 22h a 6h), se pagará un 0,20% por encima de la hora ordinaria.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, excepto los trabajadores afectados por ERE's de reducción que tienen prohibida expresamente la realización de las mismas.

No se computarán a estos efectos las que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los 4 meses siguientes a su realización o las que se realicen para prevenir o reparar daños extraordinarios y urgentes. Las horas extras tienen que constar como tales en la nómina.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.



Guía Laboral Trabajadores Connectis ICT (Madrid)

DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS

Precio del kilómetro : 0,21 €
 Dietas en la Comunidad de Madrid: 9,01 €



Dietas	Nacionales	Europeas
Teléfono	1,20 €	3 €
Desayuno	2,40 €	3,60 €
Comida	16,82 €	18,03 €
Cena	19,23 €	24,04 €
Total	39,66 €	48,68 €

RETRIBUCIÓN FLEXIBLE

Es un beneficio social de adhesión voluntaria que permite sustituir una parte de tu retribución dineraria para destinarla a productos en especie con un tratamiento fiscal ventajoso. Con este sistema se reduce la fiscalidad de forma que se cobra más salario neto sin modificar el salario bruto; cada mes se retiene menos y a final del año se pagará menos IRPF.

La totalidad del importe destinado a la obtención de productos o servicios no podrá superar el 30% de la compensación anual bruta fija.

El coste del ingreso a cuenta se repercutirá mensualmente al empleado y la empresa cotizará a la Seguridad Social de tal forma que no se produzca modificación alguna. Productos ofertados:

- Ampliación de Póliza y contratación familiares del Seguro de Salud.
- Compra de ordenadores
- Vales de comida.
- Vales guardería
- Formación
- Transporte



Guía Laboral Trabajadores Connectis ICT (Madrid)

PERMISOS RETRIBUIDOS



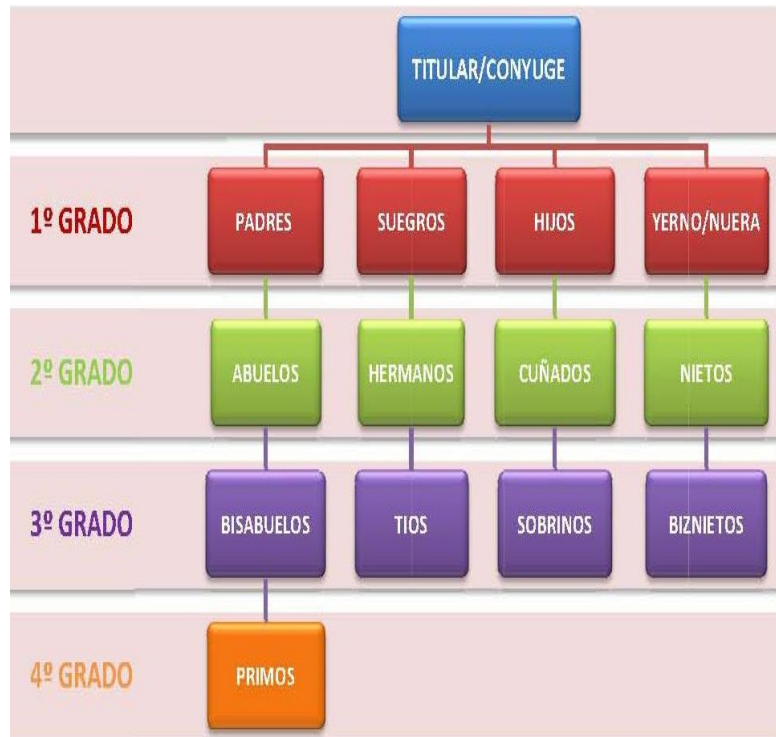
Concepto	Cantidad
Vacaciones	22 días laborables
Asuntos propios	16 h + horas del Calendario Cliente
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, exámenes oficiales	Tiempo indispensable
Traslado de domicilio habitual	1 día natural
Nacimiento de hijo Connectis	6 días laborables adicionales
Nacimiento, Fallecimiento, enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario, de parientes hasta 2º grado de consanguinidad	2 días nat. (< 200 km) 4 días nat. (> 200 km)
Fallecimiento de cónyuge, padres o hijos	4 días nat. (incluye desplazamientos)
Matrimonio	15 días naturales
Participación en mesa electoral	5 horas
Deber público/personal inexcusable	Tiempo necesario

Cuando las vacaciones coincidan en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto, lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad o a la del disfrute del permiso que le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas anteriormente que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El ET no contempla, dentro de su régimen de permisos y licencias retribuidas, la posibilidad de ausentarse del trabajo por la necesidad de acudir con hijos/as menor al médico, ahora bien **el art. 37.3.d del ET**, si contempla como permiso de todo trabajador/a, el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. En este sentido, la sentencia del TSJ de Castilla León de 11 de noviembre de 2003 y refrendada por la Sala de lo Social del TSJ de Galicia, incluyó la necesidad de acudir a una cita médica personal y programada como un deber inexcusable de carácter público o personal, vinculándolo al derecho a la protección de la salud y **declara como un deber inexcusable de carácter público y personal acompañar a los hijos dependientes al médico.**

GRADO DE CONSANGUINIDAD

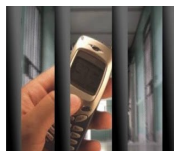


GUARDIAS

Esta disponibilidad debe pactarse entre las partes, ya que en nuestro convenio no vienen recogidas.

Se deberá de avisar por escrito, con 15 días de antelación. No estás obligado hacerlas, te estarían obligando a realizar horas extraordinarias y salvo que se trate para atender casos de fuerza mayor, no son obligatorias.

En todo caso y si llegáis a un acuerdo, estas deberían de ser pagadas (por tiempo o dinero), aunque solo tengas que estar localizable (y no se haya producido una intervención). En caso contrario si te presionan con hacerlas, cumple la orden de tu mando (para que no puedan aducir incumplimiento de orden de un superior) y posteriormente denuncia ante la Inspección de Trabajo.



PERMISOS SIN SUELDO

Los trabajadores con 1 año de antigüedad mínima tendrán derecho a disfrutar de un permiso de un mes sin sueldo por una sola vez cada año.

Alternativamente, dicho permiso puede ser fraccionado en dos periodos máximos de 15 días naturales, uno en cada semestre del año.

ANTIGÜEDAD

Las bonificaciones por años de servicio, como premio de vinculación a la empresa respectiva, consistirán, en este orden, en cinco trienios del 5 por 100 cada uno del salario base pactado para su categoría en las tablas salariales del presente Convenio; tres trienios siguientes del 10 por 100 cada uno, y un último trienio del 5 por 100 del indicado salario.

Aunque a la hora de la verdad, el aumento correspondiente a dichas bonificaciones (trienios), la empresa lo reduce en la misma medida en los complementos, quedándonos en la práctica igual que antes de aplicar la bonificación.

TICKETS RESTAURANTE



A partir del 1/1/2009 y hasta que el importe sea objeto de revisión, cada trabajador percibirá, una cuantía anual de 1.441€ que se distribuirán en 11 mensualidades a razón de 131€ al mes.

Dichos talonarios de tickets se percibirán en los cinco primeros días de cada mes (salvo el mes de agosto).

* (Beneficio en suspenso hasta el 31 de Diciembre del 2.016, por acuerdo firmado el 19/11/2013).

REDUCCIÓN SALARIAL



Ante la situación económica de la empresa, se ratifica mediante asamblea general y su correspondiente votación, el mantenimiento de la reducción salarial pactada en mayo del 2012, **hasta el 31/12/2016**.

Habilitando la posibilidad de recuperar total o parcialmente el sueldo reducido, dependiendo del EBIDTA (beneficio antes de intereses, impuestos, depreciaciones y amortizaciones de la empresa) y una serie de tramos según acuerdo del 19/11/2013.

Guía Laboral Trabajadores Connectis ICT (Madrid)

SEGURO DE VIDA

Desde el 1 de Enero de 2009 y con carácter continuado, Connectis tiene contratado un seguro de vida para los empleados en activo. El importe del seguro de vida por fallecimiento, incapacidad permanente o gran invalidez, corresponde a una anualidad del salario, antes de la reducción salarial aplicada en 2012.



TRABAJOS DE CATEGORÍA INFERIOR

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.



TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR

Quando la empresa lo estime necesario, el trabajador podrá realizar cometidos de categoría superior a la que tenga atribuida, percibiendo mensualmente como complemento la doceava parte de la diferencia entre el salario anual correspondiente a la categoría superior y el de la categoría del trabajador.

Esta situación, podrá prolongarse por un máximo de seis meses, consecutivos o no, al cabo de los cuales deberá reintegrarse al trabajo de su categoría o ser ascendido a la superior.

El tiempo servido en superior categoría será computado como antigüedad en la misma, cuando el empleado ascienda a ella. Se exceptúan de lo anteriormente pactado los trabajos de superior categoría que el trabajador realice de acuerdo con la empresa, con objeto de prepararse para el ascenso.



CESTA NAVIDEÑA

Como es habitual cada año al aproximarse las fiestas de navidad, la empresa entregará a cada empleado una cesta de navidad, valorada entre 50-60€.



Guía Laboral Trabajadores Connectis ICT (Madrid)



HORARIO DE TRABAJO Y JORNADAS ESPECIALES

A.- INVIERNO
Lunes - Jueves (7:30-08:30 h. a 17:00 - 19:00h.), 8:30 h
Viernes (7:30-9:00h. a 13:30 - 15:00h.) 6h

B.- VERANO (7/16/18, 20/8, septiembre)
Lunes - Viernes (7:00 - 08:30h. a 14:00 - 15:30 h.) 7 h

C.- OTRAS DISPOSICIONES
A lo largo del año 2016 se dispondrá de:
22 días laborables de vacaciones y
16 horas de asuntos propios
que junto con las jornadas intensivas
completarán 1.733 h máximas de trabajo efectivo

DIAS FESTIVOS AÑO 2016 (MADRID CAPITAL)

- 01/01/2016 Año Nuevo
- 06/01/2016 Reyes
- 24/03/2016 Viernes Santo
- 25/03/2016 Viernes Santo
- 02/05/2016 Traslado Fiesta Trabajo y Fiesta CCAA
- 16/05/2016 Traslado San Isidro (local)
- 18/05/2016 Santiago Apóstol
- 19/07/2016 Virgen de la Asunción
- 12/10/2016 Fiesta Nacional de España
- 09/11/2016 Todos los Santos
- 08/12/2016 La Constitución (local)
- 08/12/2016 La Inmaculada
- 26/12/2016 Traslado de la fiesta de Navidad



CALENDARIO LABORAL 2016 - CONNECTIS ICT MADRID (Oficinas Centrales - Cristala)

MESES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Total Horas de Trabajo:	151,50	168,50	171,00	165,00	160,00	170,00	148,00	154,00	174,00	160,00	161,00	149,00

ccoconnectis