

ALTRAN CONSULTING AND INFORMATION SERVICES, S.A.U.
(CENTRO DE TRABAJO DE BARCELONA)
ACUERDO PLAN DE RETRIBUCIÓN FLEXIBLE

En Barcelona, a 31 de marzo de 2009.

REUNIDOS

De una parte,

La empresa ALTRAN CONSULTING AND INFORMATION SERVICES, S.A., representada en este acto por D. Angel Cruz Herrero, en su calidad de Director de Recursos Humanos y apoderado.

A esta parte en lo sucesivo se la denominará la EMPRESA.

De otra parte,

El Comité de Empresa de ALTRAN CONSULTING AND INFORMATION SERVICES, S.A., del Centro de Trabajo de Barcelona: María Isabel Izquierdo Grao, Luz Marina Velásquez Puentes, Cristina Castejón Lasierra, Montserrat Hervás Buhigas, Elizabeth Mesa Nieto, Renata de Oliveira, Oriol Martorell Vilageliu, Mario Bianchi, Juanjo Lapeña Elvira, Jordi Mullor Rodríguez, Carles Muñoz Gorriz, Àngel Bonsfills Filella y Ernest Esteve Albarrán, actuando todos ellos en representación del citado Comité de Empresa.

A esta parte en lo sucesivo se la denominará COMITÉ.

MANIFIESTAN

PRIMERO.- Que la EMPRESA ha implantado un Plan de Retribución Flexible, denominado "Altran Compensa", para todos aquellos empleados de la EMPRESA que deseen participar en el mismo.

SEGUNDO.- Que el Plan de Retribución Flexible es de adhesión voluntaria y expresa por el empleado, y permite sustituir una parte de su retribución en metálico para destinarla a productos en especie.

TERCERO.- Que el COMITÉ está de acuerdo con tal implementación, por lo que las Partes formalizan el presente Documento, en base a las siguientes

ESTIPULACIONES

PRIMERA.- Sistema de Retribución Flexible.

En aplicación del Plan de Retribución Flexible los empleados pueden solicitar la modificación parcial del sistema de retribución que les vincula, aceptando que su retribución en metálico se vea parcialmente sustituida por el importe equivalente de las retribuciones en especie acordadas establecidas en el Plan de Retribución Flexible ofrecido por la EMPRESA.

Únicamente será posible destinar al Plan la cantidad anual que cada empleado perciba en cada momento en concepto de “Mejora voluntaria”.

Asimismo, la cantidad que el trabajador podrá destinar al Plan no podrá superar el 20 por ciento de sus percepciones salariales totales.

Sin perjuicio de lo anterior, si el empleado lo solicita explícitamente

- a. Se podrá destinar al Plan hasta un máximo del 30 por ciento de las percepciones salariales totales anuales del empleado en cuestión;
- b. Se podrá flexibilizar, además de la mejora voluntaria, el salario base, para que pueda acceder al máximo de productos en los que esté interesado.

SEGUNDA.- Acuerdo escrito

Las partes acuerdan que para que un empleado pueda optar al Plan de Retribución Flexible deberá firmar un documento escrito en el que se deberán especificar los siguientes datos (según el modelo que se adjunta al presente documento como Anexo 1): nombre del empleado, el producto o productos con ventaja fiscal a los que opta e importe anual destinado a los productos.

La EMPRESA y el empleado firmarán el documento por duplicado, quedándose el empleado uno de los documentos firmados. La vigencia máxima del documento nunca excederá de un año.

TERCERA.- Productos ofertados

Como parte integrante del presente acuerdo se adjunta como Anexo 2 un documento con una relación de los productos del Plan de Retribución Flexible existentes a la fecha de firma de este acuerdo.

Si en un futuro, la EMPRESA introdujese o eliminase algún producto en el plan Altran Compensa, deberá informar al COMITÉ con 30 días de antelación a su ofrecimiento a todos los empleados o a su eliminación en su caso.

CUARTA.- Liquidaciones y/o Indemnizaciones.

En el supuesto de que cualquiera de los empleados acogidos al Plan, de conformidad con la legislación laboral, tuviese derecho a percibir de la EMPRESA una cantidad en concepto de liquidación e indemnización si procediera, ésta se calculará considerando la retribución que percibiría el empleado en caso de no haber optado por ninguno de los beneficios ni productos en especie ofrecidos por la EMPRESA dentro del Plan de Retribución Flexible.

QUINTA.- Vigencia.

Las selecciones que los empleados realicen a través de Altran Compensa tendrán una duración anual. En el supuesto de que el empleado o la EMPRESA decidiesen no prorrogar la selección realizada a través de Altran Compensa, y por tanto dejar sin eficacia la misma, el empleado tendrá derecho a las retribuciones en metálico que le correspondiesen conforme a su contrato laboral original, con las actualizaciones que legalmente pudieran corresponderle.

SEXTA.- Salario regulador para otros beneficios ligados a la retribución.

Para determinar el importe o valor de cualquier derecho que conceda la EMPRESA a los empleados y que esté vinculado a la retribución en metálico, se tomará como retribución de referencia la que percibiría cada empleado en caso de no haber optado por ninguno de los productos en especie ofrecidos por la EMPRESA dentro del sistema de retribución flexible.

SÉPTIMA.- Cese del empleado en la EMPRESA.

En caso de que el empleado causase baja en la EMPRESA por cualquiera de los motivos legalmente establecidos, el empleado cesará automáticamente en la entrega o disfrute de los beneficios que hubiese seleccionado.

No obstante lo anterior, y únicamente para los casos en que se hubiese optado por la compra de un ordenador personal o algún curso de formación, se deberán liquidar las cantidades pendientes, para lo cual las partes acuerdan que la EMPRESA podrá compensar dichos importes de la liquidación final. Si no hubiere cantidad suficiente para la compensación, el empleado deberá comprometerse al pago de forma inmediata de la cantidad que corresponda.

OCTAVA.- Retención fiscal y cotización a la Seguridad Social.

Sobre la retribución anual del empleado se practicarán las retenciones fiscales que correspondan de conformidad con la legislación vigente. En su caso, el coste del ingreso a cuenta se repercutirá mensualmente al empleado.

La EMPRESA cotizará a la Seguridad Social por el total del importe flexible que se destine a la compra de productos, de tal forma que no se producirá modificación alguna respecto a la cotización que realizaba con anterioridad al acogimiento al Plan de Retribución Flexible.

NOVENA.- Modificaciones legislativas, administrativas, judiciales o contractuales.

La EMPRESA podrá dar por finalizado el Plan de Retribución Flexible en el momento en que se produzcan modificaciones legislativas, administrativas, judiciales o contractuales (como sería, por ejemplo, un aumento significativo del coste del plan), que supongan o pueda suponer cualquier tipo de perjuicio para la EMPRESA, en cuyo caso se regresará al sistema de retribución que resulte aplicable a la EMPRESA.

La EMPRESA se compromete a notificar al COMITÉ con 30 días de antelación cuando decida dar por finalizado el Plan de Retribución Flexible. Dicha notificación deberá ser motivada.

DÉCIMA.- Informe al COMITÉ.

La EMPRESA, siempre que sea técnicamente posible, se compromete a presentar y entregar al COMITÉ un informe anual sobre el Plan de Retribución Flexible donde se detallen el número de empleados adscritos, los productos con ventajas fiscales seleccionados, porcentaje salarial afectado, porcentaje salario base afectado y volumen económico sobre el total de la masa salarial. También se entregarán todos aquellos datos del Plan de Retribución Flexible que sean de interés general para los trabajadores de la EMPRESA.

La EMPRESA se compromete a entregar al COMITÉ, previa autorización del empleado afectado, un informe con el nivel de detalle adecuado, siempre que exista una reclamación motivada en una queja de algún trabajador.

ONCEAVA.- Vigencia del Acuerdo

El presente acuerdo entrará en vigor el día 1 de abril de 2009, y estará vigente hasta el día 31 de marzo de 2010. Posteriormente se prorrogará automáticamente por periodos anuales salvo en caso de denuncia expresa de cualquiera de las partes como mínimo 2 meses antes de la finalización de cada periodo.

DOCEAVA.- Conciliación y mediación

Las partes firmantes del presente acuerdo pactan expresamente plantear ante el Tribunal Laboral de Catalunya, cualquier conflicto laboral derivado de la aplicación de este acuerdo, ya sea de índole colectivo o los individuales no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal, para su conciliación y, en su caso, mediación.

* * *

Y PARA QUE ASI CONSTE, las Partes firman el presente documento en duplicado ejemplar, ambos de idéntica fuerza, uno para cada Parte, en el lugar y fecha que constan en el encabezamiento.

Por la Empresa:

Angel Cruz Herrero
Director de Recursos Humanos

Por el Comité de Empresa:

María Isabel Izquierdo Grao

Luz Marina Velásquez Puentes

Cristina Castejón Lasierra

Montserrat Hervás Buhigas

Elizabeth Mesa Nieto

Renata de Oliveira

Oriol Martorell Vilageliu

Mario Bianchi

Juanjo Lapeña Elvira

Jordi Mullor Rodríguez

Carles Muñoz Gorriz

Àngel Bonsfills Filella

Ernest Esteve Albarrán

ANEXO 2

Productos ALTRAN COMPENSA 2009

- Contratación/ampliación seguro de salud
- Ordenadores + pack formación
- Vales comida
- Ampliación vales comida
- Vales guardería
- Formación
- Alquiler vivienda