

PROPUESTA DE HORAS EXTRAORDINARIAS Y OTRAS COMPENSACIONES (GUARDIAS Y TURNOS)

HORAS EXTRAORDINARIAS

Tanto la empresa como los representantes de los trabajadores acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de las horas extraordinarias, para el caso de que éstas pudieran realizarse establecen los siguientes criterios de valoración:

- Las horas extraordinarias serán voluntarias.
- Tendrán consideración de horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y siempre que hayan sido solicitadas y aprobadas previamente por los responsables del trabajador.
- Se observará el estricto cumplimiento del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.
- El número de horas extraordinarias registrado por persona en el año natural no podrá ser superior a ochenta al año.
- Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirán en la misma proporción que existe entre tales jornadas.
- La realización de horas extraordinarias debe producirse de forma puntual y planificada, limitándose a aquellas situaciones excepcionales que así lo requieren, y en ningún caso con carácter habitual. Las horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor y las estructurales se mantendrán siempre que no puedan emplearse los distintos modelos de contratación, temporal o parcial, previstos por la Ley en esta materia.

Criterios para la realización de las horas extraordinarias

Fuerza mayor: Horas extraordinarias puntuales que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Estructurales: Horas extraordinarias no puntuales necesarias para pedidos o periodos punta de producción (arranques, implantaciones), ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural. Estas horas deberán ser solicitadas por escrito al personal implicado.

Comunicación con el Comité de Empresa

La dirección de la empresa informará mensualmente al comité de empresa y secciones sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por proyectos y/o departamentos. Asimismo, en función de esta información y de los criterios anteriormente señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores acordarán los criterios aplicables cuando surja la necesidad de realizar horas extraordinarias.

Procedimiento para el Registro y Control de las Horas Extraordinarias

El gerente del proyecto o en su defecto el Consultant/JE/JP directamente responsable, planificará y comunicará a las personas afectadas con la suficiente antelación la necesidad de su dedicación adicional, indicando cuándo se requiere y durante cuánto tiempo.

Las horas extraordinarias se deben incurrir en el Time Report (T&R) de la misma quincena en la que se produjeron. Si por cualquier motivo no se pudo incurrir en la misma quincena, se deberá realizar el

ajuste pertinente en T&R posteriores que recoja la realización de dichas horas.

Cuando se incurran las horas extraordinarias, es preciso una labor previa de verificación por parte del gerente responsable del proyecto, de las horas extraordinarias que se introduce en el T&R por cada uno de los miembros del equipo de trabajo. Dicha verificación debe ser previa al envío del Time Report quincenal.

La información de horas extraordinarias pendientes de compensación aparecerá cada quincena en el Informe de Cuenta Personal.

Procedimiento para la Compensación de las Horas Extraordinarias

Horas realizadas en día laborable, excepto horario nocturno (22:00 h hasta 6:00 h)

Su compensación se realizará a través de tiempo de descanso, siempre compensado a 1,75 cada hora extraordinaria.

Horas realizadas en fines de semana, días festivos y días laborables en horario nocturno

Consideraciones de fines de semana y festivos

- Los fines de semana incluyen los sábados y domingos completos y los festivos incluyen tanto los locales, como autonómicos y nacionales.
- Aquellas personas que por razones del proyecto estén desplazadas temporalmente en una localidad o Comunidad Autónoma diferente a aquellas a las que pertenece su centro de trabajo, disfrutarán de los festivos de la localidad y Comunidad Autónoma en las que estén desplazados, asegurando al final del año natural el disfrute de los festivos establecidos, y en caso contrario compensando de acuerdo a la política definida.
- El mismo criterio aplica para aquellas personas que por razones del proyecto están desplazadas temporalmente en el extranjero.

Compensación de Horas Extras en Fines de Semana, Festivos y horario nocturno

Su compensación se realizará a través de tiempo de descanso, siempre compensado a 2 horas la hora extraordinaria.

-

COMPENSACIONES COMPLEMENTARIAS

Trabajo en Días Festivos

En los días 25 de Diciembre, 1 de Enero y 6 de Enero, se establece una compensación adicional de 250 €/día brutos.

En el resto de festivos se establece una compensación adicional de 120 €/día brutos.

Trabajo en Horas Nocturnas

El trabajo realizado en horas nocturnas (22:00 h hasta 6:00h) se puede producir en dos situaciones diferentes:

- Mediante una modificación temporal del horario, es decir, la persona no realiza horas extras, pero su horario se ha modificado como consecuencia de la adaptación a las necesidades del cliente y

exige que parte del mismo incluya horas nocturnas, en estas situaciones se retribuirá un plus de nocturnidad con un incremento del 25% del valor de las horas trabajadas en este rango.

- Realización de horas extraordinarias en Días Laborables, en Festivos o en Fines de Semana, en el rango de horario nocturno. En este caso, se compensarán de acuerdo a lo establecido en los apartados anteriores.

Trabajo en los Festivos de Empresa (Navidad y Semana Santa)

El trabajo en los días establecidos como Festivos de Empresa, en Navidad y en Semana Santa, se compensa preferentemente bien a través de la utilización del turno alternativo, y si ello no fuera posible, las horas se computarán como horas extraordinarias.

Trabajo por Turnos

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas, como indica el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores y tiene las siguientes consideraciones:

- La realización por parte del empleado de turnos de trabajo será siempre voluntaria.
- Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.
- Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

Los trabajadores que trabajen por turnos, se les compensará de la siguiente manera:

Turnos de noche

El trabajador que realice su actividad en el turno de noche tendrá un plus de 12 €/día brutos.

Rotación de turnos mañana-tarde-noche

El trabajador que realice su actividad en rotación de turnos de mañana, tarde y noche tendrá un plus de 12 €/día brutos.

Rotación de turnos mañana-tarde

El trabajador que realice su actividad en rotación de turnos de mañana y tarde tendrá un plus de 10 €/día brutos.

Rotación de turnos tarde-noche

El trabajador que realice su actividad en rotación de turnos de tarde y noche tendrá un plus de 12 €/día brutos.

Rotación de turnos noche-mañana

El trabajador que realice su actividad en rotación de turnos de noche y mañana tendrá un plus de 12 €/día brutos.

La compensación en los días festivos y fines de semana para los trabajadores con trabajo a turnos será el siguiente:

- En los días 25 de Diciembre, 1 de Enero y 6 de Enero, se establece una compensación adicional de 250 €/día brutos.
- En el resto de festivos y tardes del 24 y 31 de diciembre se establece una compensación adicional de 120 €/día brutos.
- Los sábados y domingos se establece una compensación adicional de 40 €/día brutos.

Procedimiento para la compensación de guardias

Se denomina Disponibilidad o Guardia 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 y tienen las siguientes consideraciones:

- Tanto la disponibilidad como las guardias son voluntarias. El puesto de trabajo ha de llevar implícito el servicio de guardia, pero no como obligatoriedad contractual del trabajador, sino que el puesto de trabajo en su definición, es el que lo lleva implícito. Así pues, son voluntarias para la persona e inherentes al puesto de trabajo, por lo que si un trabajador que sí realice guardias, quiere dejar de hacerlas puede efectuarlo siguiendo el trámite que el presente marco contempla.
- Podrán pactarse con el trabajador periodos de realización de guardias, a fin de poder planificarlas mejor entre los empleados disponibles. Estos acuerdos deberán plasmarse por escrito.
- Si un trabajador desea dejar de realizar las guardias lo ha de comunicar con un mes de antelación por escrito a la empresa. Transcurrido el plazo, dejará de realizarlas salvo acuerdo de demora entre las partes por motivos de servicio.
- Nadie estará en esta situación más de dos semanas consecutivas cada mes, con un máximo de tres meses, salvo acuerdo explícito entre las partes.

La guardia y su pago implican cuatro conceptos:

La guardia (por el solo hecho de estar disponible)

De lunes a viernes se compensará con 30 €/día brutos.

Sábados, domingos, festivos o tardes de los días 24 y 31 de diciembre se compensará con 60 €/día brutos.

Los días 25 de diciembre y 1 y 6 de enero se compensarán con 250 €/día brutos.

En el caso que la guardia sea inferior a 24 horas y transcurra dentro de 2 días distintos se compensará según la tarifa de mayor valor.

Las intervenciones para solventar incidencias acaecidas dentro de la guardia (tiempo invertido + desplazamiento).

El tiempo dedicado, incluido el de desplazamiento, si lo hubiere, se compensará como hora extraordinaria. Las fracciones de tiempo siempre se acumularán como una hora extra.

El coste de los transportes y dietas si los hubiere.

Si la intervención es presencial, se abonan desplazamientos en taxi, transporte público o Kilometraje. Cualquier otro gasto en el que se incurra será abonado por la empresa, previa justificación del mismo.

Si estas intervenciones requieren desplazamiento, tendrá el trabajador todas las coberturas de la Mutua, para en caso de accidente, que éste sea accidente laboral.

Medios logísticos para su realización

Obligación de la empresa de dotar a los trabajadores de los medios logísticos (móvil, portátil) necesarios para realizar su labor durante las guardias de forma remota, siempre con la filosofía de evitar los desplazamientos al centro de trabajo.