

Reunidos en Madrid, a 3 de Febrero de 2009, de una parte :

Thales España GRP y en su nombre y representación D. Gonzalo Romeu (Director de Recursos Humanos de Thales España), Doña Isabel Piña Sánchez (Directora de Relaciones Laborales D3S Thales España) y Carlos Layús (Director RH SBL CIS) y de otra parte :

Comité de Empresa de Thales España GRP (Madrid), los abajo firmantes en representación de los trabajadores.

Ambas partes se reconocen capacidad suficiente para obligarse y acuerdan lo siguiente :

1. Ámbito y vigencia de aplicación de éste acuerdo

Este acuerdo es de aplicación a toda la plantilla adscrita al centro de trabajo de Thales España GRP en Madrid, con independencia de su fecha de entrada en la empresa.

Tendrá vigencia desde la fecha de su firma hasta el 31 de diciembre de 2009, salvo en los puntos concretos donde se acuerda su prórroga indefinida.

2. Flexibilidad horaria de entrada y salida con carácter general.

Para todo el personal destinado en las oficinas de Thales España GRP en Madrid, el horario de trabajo será el establecido en el calendario laboral de 2009, sin perjuicio de lo indicado en el punto 5 del acuerdo de beneficios 2005-2006 (flexibilidad horaria por paternidad).

Igualmente sin perjuicio del cumplimiento del punto 5 del acuerdo de beneficios 2005-2006, se prorroga indefinidamente, hasta que ambas partes acuerden su extinción y revisión, la flexibilidad horaria en periodo de invierno indicada en dicho calendario laboral, es decir :

- De lunes a jueves de 7:45 - 9:30 a 17:15 - 19:00
- Viernes de 7:45 - 9:00 a 13:45 - 15:00

Para el periodo de verano (Julio y Agosto) el horario será el siguiente :

- De lunes a viernes de 7:45 - 8:00 a 14:45 - 15:00

3. Días adicionales de asuntos propios.

De acuerdo con el calendario laboral vigente para 2009, se añaden 1 día y 3 horas (11 horas) de asuntos propios, a los 2 días (16 horas) que ya estaban reconocidos con carácter indefinido.

4. 24 y 31 de Diciembre

De acuerdo con el calendario laboral vigente para 2009 se establece como No Laborables los días 24 y 31 de Diciembre.

5. Formación interna

La Empresa adquiere el compromiso de impulsar las actividades formativas, dotándolas del presupuesto adecuado y estructurando éstas en un plan coherente y completo de formación.

Se creará una Comisión de Formación garantizando siempre la presencia de las 2 secciones sindicales.

Dicha Comisión tendrá como función garantizar que se imparte una formación de calidad, adaptada a las necesidades reales y extensiva a la totalidad de la plantilla.

La empresa procurará que los empleados en periodo de formación disfruten de jornada intensiva (7 horas de lunes a viernes) durante 2 semanas como máximo.

6. Cobertura del Seguro Médico (Sanitas)

A partir del 1/4/2009 la empresa ampliará la actual cobertura a su cargo asumiendo el 100% del coste de los hijos de los empleados hasta los 10 años (inclusive) del niño/a.

El contenido del presente apartado, al igual que la totalidad de la cobertura del seguro médico privado, únicamente lo devengan aquellos empleados que acrediten una antigüedad mínima de un año.

Este punto de acuerdo se prorroga indefinidamente hasta que ambas partes acuerden su extinción y revisión.

7. Jornada Reducida por cuidado de hijos

Con el objetivo de compaginar la vida laboral y familiar se amplía la jornada reducida por cuidado de hijo hasta los 10 años (inclusive) del niño/a.

Este punto de acuerdo se prorroga indefinidamente hasta que ambas partes acuerden su extinción y revisión o cuando la legislación vigente ofrezca una mejora a este punto.

8. Incremento de la cuantía recibida por el sistema de 'ticket-restaurante'

Con el objetivo de incorporar la mejora de prestación relacionado con el sistema de ticket restaurante el acuerdo de implantación se modifica y enmienda quedando establecido según Anexo-A, adjunto.

9. Plan de Igualdad entre mujeres y hombres

Con el objetivo del cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se redacta el acuerdo según el Anexo-B, adjunto.

En prueba de conformidad, ambas representaciones firman el presente documento por duplicado y a un solo efecto, en el lugar y fecha indicados.

Fdo. Por la Empresa

Fdo. Por el Comité de Empresa

Anexo A - Condiciones del sistema "Ticket Restaurante"

Artículo Primero - Ámbito temporal

1. Por el presente acuerdo se actualiza el sistema anteriormente existente del (15/2/2005) de "ticket -restaurante".
A partir de la firma de este acuerdo se regirá según las condiciones aquí establecidas, y se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2009, prorrogándose indefinidamente hasta que ambas partes acuerden la extinción de este sistema o una revisión del mismo. Dicha revisión podrá ser solicitada por cualquiera de las partes firmantes siempre que se lo comunique a la otra parte por escrito, incluyendo además la nueva propuesta, con al menos un mes de antelación a la fecha planteada como inicio de la nueva revisión.

Artículo Segundo .- Características del sistema de "Ticket-Restaurante".

1. El sistema "ticket-restaurante" es una fórmula indirecta de prestación del servicio de comedor, no teniendo la consideración de retribución en especie. En consecuencia el valor entregado por la empresa a los trabajadores en virtud del sistema de "ticket-restaurante" no constituye salario y no está sujeto a cotización a la Seguridad Social ni a retenciones del I.R.P.F.

Artículo Tercero.- Cuantía del sistema de "Ticket-Restaurant"

1. A partir del 1/1/2009, hasta que el importe sea objeto de revisión, cada trabajador percibirá , salvo en los supuestos descritos en el apartado 4º de este mismo artículo, una cuantía anual de **1.441 € anuales** que se distribuirán en 11 mensualidades a razón de **131 € al mes**.

Cada talonario de tickets entregado cada mes quedará de la siguiente manera :

- 16 tickets de 8 €
- 1 ticket de 3 €

2. Los supuestos en los que no se genera derecho al sistema serán los siguientes:

1. Bajas de duración superior a un mes.
2. Los días en que se cobren dietas de forma continua.
3. Mes de Julio, pues se establece todo el mencionado mes como periodo vacacional.

3. Cuando el trabajador se encuentre en los casos 2.1. ó 2.2. verá reducida la cuantía máxima anual del sistema en proporción a esos días, regularizándose la situación cada mes en el momento de entrega de los tickets.

Artículo Cuarto.- Forma de entrega de los tickets.

1. La empresa entregará a cada trabajador dentro de los cinco primeros días de cada mes los tickets correspondientes al mes anterior, a excepción del mes de Agosto en que no se entregarán los tickets de Julio.
2. Los trabajadores que se incorporen a Thales España GRP (Madrid) tendrán derecho al sistema de "ticket-restaurante" a partir del mes siguiente al del alta en la empresa.

Artículo Quinto.- Funcionamiento básico del sistema de "ticket-restaurante".

1. Los tickets se expedirán según las especificaciones que marca la legislación vigente en cuanto a numeración, valor facial, identificación de la Empresa y demás normativas, debiendo cada empleado firmar el recibí correspondiente.
2. El trabajador no podrá obtener el reembolso de su valor ya sea de la empresa o de terceras partes.

Artículo Sexto.- Variación legislativa.

1. Cualquier variación legislativa o fiscal que modificara las características respecto a la exención fiscal, no cotización a la Seguridad Social o cualquier otra modificación que influyera en el coste para la empresa del sistema de “ticket-restaurante”, provocará la extinción automática del sistema de “ticket-restaurante”. En tal caso, y desde el día siguiente al de la extinción del mencionado sistema, se proporcionará a los trabajadores de Thales España GRP (Madrid), otro beneficio social. Este nuevo beneficio social, con un coste para la empresa similar al que hasta ese momento tuviese el sistema “ticket-restaurante”, será acordado por las partes firmantes de este acuerdo, en el menor plazo de tiempo posible.

Anexo B - Política de Igualdad de Thales en España

Las partes firmantes del presente acuerdo se comprometen a garantizar el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la compañía.

Por todo ello y teniendo presente el papel del grupo Thales en España, comprometida en el desarrollo de políticas de igualdad, acuerdan los siguientes objetivos :

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres.
- Detectar y prevenir y, en su caso, eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, derivadas de la maternidad, paternidad o ausencia de éstas, por la asunción de obligaciones familiares o por estado civil.
- Lograr una representación equilibrada de la mujer en el ámbito de la empresa.
- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, moral o por razón de sexo.
- Continuar con la implantación de medidas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y personal de los trabajadores.

Para poder establecer los puntos anteriormente mencionados ambas partes se comprometen a desarrollar en un plazo no superior a 6 meses, desde su entrada en vigor, en la Comisión de Igualdad/Conciliación/Asuntos Sociales de carácter paritario, establecer las siguientes medidas :

- La creación de informes anuales, para analizar la carrera profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres.
- La formalización de un plan de acción cuando las diferencias profesionales entre hombres y mujeres sean desiguales.
- Una atención específica en todas aquellas solicitudes que presenten las mujeres para mejorar su desarrollo profesional
- Un seguimiento específico en las necesidades de formación, después de la reincorporación al mundo laboral después del permiso maternal ó a la vuelta de una excedencia por cuidado de hijo menor de tres años, siempre que sea necesario.
- Fomentar la contratación de las mujeres, incluyendo siempre que sea posible en los procesos de selección , mujeres en las vacantes que existan en la compañía.
- Promover la promoción de mujeres en todos los ámbitos de la compañía, permitiéndolas evolucionar en su nivel de responsabilidad.