

En Madrid, a 26 de Junio de 2012

De una parte,

La empresa CONNECTIS SERVICES ICT, S.A.U., representada en este acto por D. CL., 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 CONNECTIS SERVICES ICT,S.A.U. del Centro de Trabajo de Madrid.

A esta parte en lo sucesivo se la denominará COMITÉ.

MANIFIESTAN

PRIMERO.- Que la EMPRESA ha implantado un Plan de Retribución Flexible, denominado “Plan Compensa”, para todos aquellos empleados de la EMPRESA que deseen participar en el mismo en el marco de los beneficios sociales de las políticas generales de recursos humanos.

SEGUNDO.- Que el Plan de Retribución Flexible, como beneficio social, es de adhesión voluntaria y expresa por el empleado, y permite sustituir una parte de su retribución dineraria 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 acuerdo, 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 dineraria 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.

La totalidad del importe destinado a la obtención de productos o servicios indicado en los párrafos anteriores no podrá superar el 30% de la compensación anual bruta fija del empleado, salvo que legalmente se prevea un porcentaje distinto. En ningún caso, el cálculo del 30% de las percepciones salariales del trabajador, podrá minorar la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional.

SEGUNDA.- Acuerdo escrito

Las partes acuerdan que para que un empleado pueda optar al Plan de Retribución Flexible deberá suscribir con la empresa 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 así como las condiciones concretas en que se desarrolla el sistema de compensación.

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, pudiéndose prorrogar su vigencia por acuerdo entre las partes.

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 establecidos actualmente por la empresa (que podrán ampliarse o reducirse por la dirección de la empresa, previa comunicación al Comité de Empresa).

Si en un futuro, la EMPRESA introdujese o eliminase algún producto en el plan Plan Compensa, deberá informar al COMITÉ con 30 días de antelación, siempre que sea posible, 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 totalidad de la retribución que percibiría el trabajador en caso de no haber optado por ninguno de los beneficios ni productos en especie ofrecidos por la Empresa dentro del sistema de retribución flexible, con las actualizaciones que hasta la fecha pudiera corresponderle, y en los términos legalmente previstos.

QUINTA.- Vigencia.

Las selecciones que los empleados realicen a través de Plan Compensa tendrán una duración anual, prorrogables por acuerdo entre las partes. En el supuesto de que el empleado o la EMPRESA decidiesen no prorrogar la selección realizada a través de Plan 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 dineraria 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 en caso de que la empresa hubiera abonado el importe de los productos seleccionados y en la fecha de baja no se hubieran detrído aún al empleado la cantidad correspondiente, 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, en el plazo máximo de un mes

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, siempre que la normativa vigente así lo permita. En el supuesto de no mantenerse las mismas

condiciones de cotización que en el caso de no adherirse al PRF, este acuerdo se invalidaría automáticamente.

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 o pérdida de beneficios generales, 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 seleccionadas, 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 escrita del empleado afectado, un informe con el nivel de detalle adecuado, siempre que exista una reclamación motivada en una queja de algún trabajador.

UNDÉCIMA.- Vigencia del Acuerdo.

El presente acuerdo entrará en vigor el día 26 de Junio de 2012 y estará vigente hasta el día 25 de Junio de 2013-. 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.

DUODÉCIMA.- Conciliación y mediación.

Las partes firmantes del presente acuerdo pactan expresamente plantear ante el Tribunal Laboral competente, 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.

DECIMOTERCERA.- Concreción del sistema en las hojas de salario.

Se mantendrán en nómina los mismos conceptos contables y cuantías que hasta el momento el empleado estuviera percibiendo o los que tuviera derecho a percibir en un futuro (con las correspondientes actualizaciones que se vayan realizando, por concepto de antigüedad, actualización de convenio o subidas).

Se añadirá uno o más conceptos nuevos que establezcan la cuantía a deducir cada mes en concepto de retribución flexible (en especies a efectos legales) por el empleado, así como los conceptos de ajuste que sean necesarios para su concreción a efectos de tratamiento fiscal.

Se ajustará si procede el IRPF y el Salario Neto a percibir en función de los conceptos anteriormente mencionados.

Siempre de acuerdo con la legislación vigente, el sistema de Retribución Flexible no afectará sobre la cuantía de cotización a la Seguridad Social.

Y PARA QUE ASÍ 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:

Por el Comité de Empresa:

ANEXO 1

En....., a 1 de.....200X

De una Parte..... mayor de edad con D.N.I. x en nombre y Representación de, con domicilio enMadrid, (En adelante la empresa).

De otra parte D. mayor de edad, con D.N.I. obrando en su propio nombre y derecho y como trabajador de la antedicha Entidad (en adelante el trabajador).

EXPONEN

1. Los empleados de la Empresa en virtud de su posición pueden acceder al Plan de Compensación Flexible, en las condiciones que se regulan en el presente documento.
2. Que, desde que se adhiere al Plan de Compensación Flexible el empleado puede destinar parte de su retribución anual bruta en metálico a la obtención de una serie de productos y servicios en especie.
3. La participación en el plan de compensación flexible no supone variación cuantitativa alguna del importe del salario bruto anual ni la retribución variable a percibir por el empleado, el cual no diferirá del que hubiera percibido en el supuesto de no haber participado en el plan. En consecuencia, la participación en el plan de compensación flexible no afectará a la base a tener en cuenta para calcular las revisiones salariales o posibles indemnizaciones, las cuales se calcularán en todo caso por todas las retribuciones percibidas por el empleado, incluidas las derivadas del plan de compensación flexible.
4. Que el empleado, con efectos a partir de la fecha que se indicará, pasa a incorporarse de forma libre y voluntaria al Plan de Compensación Flexible ofrecido por la empresa en los términos del presente acuerdo, modificando de este modo su actual sistema retributivo.

En su virtud, habiéndose alcanzado un acuerdo para la incorporación del empleado al Plan de Compensación Flexible, ambas partes otorgan el presente pacto con sujeción a las siguientes

ESTIPULACIONES

PRIMERA.- En virtud del presente acuerdo y con efectos del (FECHA) el empleado pasa a incorporarse al Plan de Compensación Flexible. El presente acuerdo tendrá efectos hasta (FECHA). Una vez transcurrido este período se prorrogará por años naturales, salvo denuncia expresa de alguna de las partes, debiendo mediar en su caso un preaviso de un mes para llevarla a efecto.

SEGUNDA.- El empleado podrá destinar parte de su retribución anual en metálico que a la fecha del presente acuerdo, viniese percibiendo, a la obtención de servicios o productos en especie. La sustitución del importe de la retribución bruta en metálico por servicios o productos en especie se llevará a cabo cuando se produzca la efectiva adquisición o contratación por parte de la Empresa de los productos y servicios, por los que opte el interesado de forma particularizada, posponiéndose los efectos del presente acuerdo a la fecha en que el producto ó servicio esté en condiciones de ser disfrutado por el trabajador.

TERCERA.- El derecho a estos productos no tendrá carácter consolidable y por tanto los productos que a cargo de dicha cantidad se obtienen, dejarán de concederse al trabajador en el momento de finalización del Plan de Compensación Flexible, quien volverá a su anterior sistema retributivo con todas sus consecuencias y efectos, con las actualizaciones que legalmente pudieran corresponderle, la Empresa podrá realizar cambios en el funcionamiento del Plan de Compensación Flexible en los términos que marca el acuerdo suscrito entre Empresa y Comité. En el caso de darlo por finalizado, el Empleado volverá a percibir su salario conforme lo hacía con anterioridad a la entrada en vigor del Plan de compensación flexible.

CUARTA.- La totalidad del importe destinado a la obtención de productos o servicios indicado en los párrafos anteriores no podrá superar el 30% de la compensación anual bruta fija del empleado. En ningún caso, el cálculo del 30 % de las percepciones salariales del trabajador, podrá minorar la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional.

QUINTA.- Sobre la retribución anual bruta, la empresa aplicará las retenciones fiscales y de Seguridad Social que correspondan de conformidad con la legislación vigente en cada momento. En su caso, el coste del ingreso a cuenta se repercutirá mensualmente al empleado.

SEXTA.- La sustitución de retribuciones dinerarias por determinadas percepciones o especie incluidas en el menú de productos no afectará al cómputo para la determinación de la base de cotización a la Seguridad Social.

SÉPTIMA.- En el supuesto de que el empleado tuviese derecho a percibir una cantidad en concepto de indemnización tras la extinción de su contrato de trabajo, esta se computará considerando la totalidad de las retribuciones en metálico y de productos y servicios que perciba. Cuando el importe de la indemnización a percibir, por la causa que sea, exceda el límite legalmente establecido, la empresa practicará las retenciones fiscales que en su caso, pudieran corresponder.

OCTAVA.- En el supuesto de que un empleado tenga contratado el alquiler de la vivienda a través del Plan de Compensación Flexible se regirá por las siguientes condiciones:

1. La empresa, en los meses seleccionados por el empleado, abonará directamente al arrendador el importe de la renta mensual en concepto de arrendamiento de vivienda y lo descontará del salario del empleado.
2. No obstante lo anterior, será obligación del empleado la exigencia y la prestación legal de fianza en metálico. Así mismo, será por cuenta del empleado cualquier otro tipo de garantía pactada en cumplimiento de sus obligaciones arrendaticias adicional a la fianza en metálico.
3. Cualquier cantidad que reclame el arrendado por cualquier concepto distinto de la renta mensual de arrendamiento no será en ningún caso abonada por la Empresa, incluidas aquellas derivadas del deterioro de la vivienda cuya reparación sea imputable al arrendatario.
4. La Empresa cesará automáticamente el abono de la renta mensual en concepto de arrendamiento de vivienda si por cualquier motivo el empleado causara baja en la Empresa y por tanto extinguiese su relación laboral con la misma o si decide no seguir flexibilizando la retribución.

NOVENA.- En el supuesto en que el empleado hubiera contratado algún producto a través de su Plan de Compensación Flexible, y se produjese el cese de la relación laboral con la empresa por cualquier causa, y no se hubiera detruido de la retribución del empleado el coste total abonado por la empresa al proveedor, el empleado autoriza a la empresa a detracer de su finiquito, o de cualquier otro importe pendiente de pago, la diferencia entre el coste pagado por la empresa y las cantidades detruidas hasta ese momento de su retribución. En el supuesto en que éste fuera insuficiente para satisfacer las cantidades pendientes de pago, el empleado estará obligado, en un plazo no superior a un mes, a satisfacer a la empresa la diferencia pendiente.

DÉCIMA.- En el supuesto que el empleado se encontrara en situación de IT, baja maternal o suspensión de contrato, durante la vigencia del período del Plan, se procederá de la siguiente manera:

- a) El profesional podrá seguir disfrutando de aquellos productos que queden cubiertos con la cuantía de dicho complemento.
- b) El profesional únicamente podrá disfrutar de los beneficios considerados por la empresa de carácter social como por ejemplo los seguros y se estudiarán las casuísticas del resto de productos. En ningún caso, se podrán mantener los vales comida por su tratamiento fiscal. En caso de mantener los vales comida, se le deberán imputar el 100 % al empleado.

UNDÉCIMA.- La variación del precio que pudieran experimentar los productos derivados del Plan de Compensación Flexible durante la vigencia del presente acuerdo se tendrá en cuenta modificando el precio según mercado o legislación vigente y constará reflejado en el recibo de nómina.

DUODÉCIMA.- Si durante el año el empleado cambiara de Razón Social dentro del mismo grupo empresarial, subrogándose la nueva en todas las obligaciones contraídas por la primera, no será perceptiva la firma de un nuevo anexo al contrato de trabajo con la nueva sociedad quedando vigente el presente documento hasta el momento de la finalización del periodo de vigencia del plan.

DECIMOTERCERA.- Asimismo, el empleado acepta todas y cada una de las Condiciones de este Reglamento y declara que todos los datos antes indicados son ciertos. Además, garantiza que el uso que hará de los productos y servicios elegidos a través del presente Plan, se ajustará a la Ley y a las buenas maneras, y se responsabiliza de los daños materiales o personales que pudieran derivarse de la utilización y disfrute de dichos bienes y servicios.

DECIMOCUARTA.- La Empresa quedará exonerada de toda obligación y responsabilidad legal y fiscal que se derive directamente de aquella información fraudulenta, ya sea de forma negligente o por acto intencionado, proporcionada por los empleados, en relación a aquellos aspectos relevantes a considerar como requisitos taxativos y cerrados, en la contratación de productos a través del Plan de Compensación Flexible. Reservándose cualquier acción legal contra el empleado por los perjuicios que su actuación negligente o dolosa pueda ocasionar a la empresa.

DECIMOQUINTA.- La documentación acreditativa de la participación en el Plan de Compensación Flexible constituye un anexo al contrato de trabajo. Su validez queda supeditada a la firma y entrega del mismo por parte del empleado por cuanto el consentimiento relevante a efectos legales es el prestado por escrito. El consentimiento verbal prestado por el empleado no desplegará efectos antes de que el trabajador entregue el documento firmado donde aparezcan los términos de la contratación realizada. El perfeccionamiento de la contratación no se produce hasta la devolución de la documentación recibida por el trabajador..

DECIMOSEXTA.- Adjunto a este Anexo al contrato de trabajo y como parte integrante del mismo, anualmente se incluirá el listado de los productos y servicios escogidos por Don/D^a..... Las condiciones en que dichos productos se perciben se especifican en el Simulador de cada año.

Y en prueba de conformidad ambas partes firman el acuerdo novatorio de su contrato de trabajo por duplicado y a un solo efecto en el lugar y fecha arriba indicados.

LA EMPRESA

EL TRABAJADOR

ANEXO 2

Productos Connectis Compensa 2012

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