

ACUERDO MARCO PARA EL ESTABLECIMIENTO DE RELACIONES LABORALES EN ATOS HOLDING IBERIA, S.L.

Madrid, 27 de mayo de 2025

Ámbito de aplicación

El presente Acuerdo Marco para el establecimiento de relaciones laborales en Atos Holding Iberia, S.L. (el “**Acuerdo**”) regulará y será de aplicación obligatoria a las relaciones laborales de todas las personas trabajadoras de la Empresa.

Con la firma del presente Acuerdo, en la medida en que tiene carácter de acuerdo marco o normativo, los acuerdos futuros que puedan alcanzarse entre la Empresa y la RLPT se integrarán en el Acuerdo, pasando a formar parte integrante e inseparable del mismo.

En cualquier cuestión no prevista en este Acuerdo, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y, más concretamente, en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Colectivo de aplicación.

Vigencia y duración

La entrada en vigor de este Acuerdo tendrá lugar el día de su firma surtiendo, no obstante, efecto desde el 1 de junio de 2025, salvo para lo relativo a días de vacaciones y jornada máxima anual efectiva que se aplicará con fecha de efectos del 1 de enero de 2025. No obstante, la jornada máxima anual efectiva pactada no afectará para el cálculo de las horas extraordinarias, previsto en el artículo 12, hasta el 1 de junio de 2025.

El plazo de vigencia inicial de este Acuerdo será por un periodo de 4 años desde su firma. No obstante, las partes acuerdan que el Acuerdo se mantendrá en vigor hasta la firma de un acuerdo que lo sustituya. La negociación de un nuevo Acuerdo podrá comenzar a partir de la denuncia que se realice por cualquiera de las partes firmantes a partir de 1 mes de la finalización del plazo de vigencia inicial.

Al término de la vigencia del presente Acuerdo Marco, las partes se comprometen a reunirse y revisar las compensaciones económicas del Anexo I, con el objetivo de valorar posibles ajustes al alza en función de la estabilidad económica de la Compañía y de las circunstancias del momento. En el caso de que las partes no lleguen a un acuerdo, transcurridos 6 meses desde la constitución de la Comisión Negociadora y sin que las partes hayan pactado una prórroga para la negociación, se aplicará de manera automática y para toda la plantilla de la Empresa una jornada máxima anual efectiva de 1756h.

Los beneficios y derechos recogidos en este Acuerdo se aplicarán únicamente mientras el Acuerdo esté en vigor y en los términos que aquí se establecen.

Su aplicación no implica que estos beneficios pasen a formar parte del contrato individual de cada persona trabajadora, ni que se consideren derechos adquiridos de forma permanente.

Por tanto, estos beneficios no generarán condiciones más favorables a título individual si este Acuerdo se modifica o deja de aplicarse.

Continuación del diálogo abierto

Las partes firmantes manifiestan su voluntad de seguir dialogando para continuar con la homologación y adecuación de otras condiciones laborales de las personas trabajadoras de la Empresa no prevista en este Acuerdo, comprometiéndose a continuar desarrollando el marco de las relaciones laborales de la Empresa. Aunque el contenido de la negociación futura será el que las partes determinen en cada momento, se establece seguir abordando, entre otras cuestiones, la empleabilidad en la Empresa, la movilidad geográfica y el rejuvenecimiento de la plantilla.

Artículo 1: Jornada Máxima Anual Efectiva

La jornada ordinaria máxima, en cómputo anual, será de 1.776 horas de trabajo efectivo en el puesto de trabajo.

La distribución de los días de trabajo efectivo en cada año vendrá determinada por la aplicación del calendario de trabajo correspondiente en cada centro de trabajo. A la hora de elaborar cada año el calendario laboral de los centros de trabajo, se recurrirá preferentemente a la jornada de verano para ajustarse a la jornada máxima anual efectiva.

En todo caso, aquellas personas trabajadoras que presten servicios en los centros de trabajo de clientes y/o para clientes estarán sujetas a la jornada diaria y horario de trabajo que el servicio de cada cliente requiera en cada momento (con respeto en todo caso de la jornada máxima anual efectiva indicada y a lo regulado para las vacaciones en el presente Acuerdo). Cuando esto implique modificaciones en la jornada de verano, se estará a lo indicado en el artículo 3.

Las horas efectivas de trabajo serán computadas de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada la persona trabajadora se encuentre en el puesto de trabajo. Por consiguiente, no serán considerados tiempos efectivos de trabajo los utilizados para incorporarse al puesto de trabajo al inicio de la jornada o abandonarlo al finalizar la jornada, ni tampoco se considera tiempo efectivo de trabajo el tiempo destinado a la comida, ni el tiempo utilizado en ningún otro tipo de descansos o pausas, salvo las excepciones previstas, en su caso, en el presente Acuerdo o en la legislación vigente.

Artículo 2: Horario Laboral

El horario laboral será el siguiente:

- De lunes a jueves: de 08:30 a 18:00 horas, con un descanso de 1 hora para la comida -que no se considera como tiempo efectivo de trabajo-.
- Los viernes: de 08:30 a 14:30 horas.
- Durante la jornada de verano: de lunes a viernes de 8:00 a 15:00 horas.

Las personas trabajadoras que desempeñen su trabajo en régimen de turnos se regirán por lo indicado en el artículo 11.

Artículo 3: Jornada de Verano

La jornada de verano se establece durante dos meses y medio, comprendidos en los meses de julio y agosto, más una quincena pivotante que podrá disfrutarse en la segunda mitad de junio o en la primera mitad de septiembre. La elección de la quincena pivotante se efectuará preferentemente por la persona trabajadora, salvo que existan necesidades específicas del servicio en cuyo caso la elección será establecida por la Empresa. La elección de la quincena pivotante deberá quedar fijada como último día el 31 de marzo de cada año. En su ausencia de fijación de la elección a dicha fecha o en casos como nuevas contrataciones a partir del 31 de marzo, se establece por defecto la segunda quincena del mes de junio.

Aquellas personas que con motivo del servicio que prestan -incluidos aquellos que prestan servicios en los centros de trabajo de clientes- se les requiera anticipadamente por la Empresa la necesidad de realizar una jornada de verano distinta a la establecida en el presente Acuerdo, se les compensará en tiempo de descanso al 175% por cada hora trabajada, siempre que se superen las 35 horas semanales y, siempre que durante el resto del año realicen la jornada laboral completa estipulada por contrato de trabajo. Adicionalmente, se abonará por cada día que no se pueda realizar jornada de verano y se trabaje presencialmente, 8,5€ brutos en concepto de ayuda de comida.

Aquellas personas que realicen su trabajo en régimen de turnos -por la especialidad de esta prestación de servicios y su propia compensación- y aquellas personas con funciones de dirección o gerencia, no percibirán esta compensación por la imposibilidad de disfrutar de la jornada de verano.

Las personas adscritas a centros de trabajo donde por pacto con la RLPT o por usos y costumbres del centro, vinieran disfrutando de jornada continuada durante todo el año, continuarán disfrutando de la misma jornada continuada que venían realizando a lo largo del año y no les será por tanto de aplicación la jornada de verano regulada en el presente artículo ni la compensación prevista si no se puede disfrutar de la misma. En el caso de que una persona se encuentre adscrita a un centro donde se produzca dicha situación, no disponga de un contrato a turnos y realice igualmente una jornada laboral completa y continuada durante todo el año, recibirá la compensación de 3 días hábiles de libre disposición.

Artículo 4: Días Festivos

Los días 24 de diciembre y 31 de diciembre serán días Festivos, salvo en aquellos casos en los que la Empresa, por razones de servicio o actividad crítica, pueda requerir a determinadas personas trabajadoras que acudan a su puesto de trabajo en estas fechas.

En estos casos, las personas trabajadoras afectadas serán compensadas de acuerdo con los términos previstos en el Anexo I de este Acuerdo.

Artículo 5: Vacaciones

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a 23 días laborables de vacaciones anuales retribuidas, que deberán disfrutarse en el año natural en curso. Cuando el tiempo de prestación de servicio sea inferior al año, la duración de las vacaciones se fijará en proporción al período de tiempo efectivamente trabajado.

Aquellas personas que cuenten con una antigüedad reconocida superior a 5 años en la Empresa tendrán derecho a 24 días laborables de vacaciones. El disfrute de los 24 días de vacaciones se producirá a partir del año natural siguiente a aquel en el que se generen los cinco años de antigüedad. El período de disfrute de las vacaciones estará sujeto a las necesidades operativas de la Empresa, con respeto en todo caso de los límites legales. El período o períodos de disfrute de las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora, debiendo quedar fijado el plan de vacaciones como último día el 31 de marzo de cada año. Mediante acuerdo con la persona responsable, se puede posponer la solicitud, o proceder a la modificación, de las vacaciones, en un momento posterior.

El disfrute de las vacaciones únicamente podrá efectuarse en días laborables completos, fraccionándose el número total de días en un máximo de 3 periodos, salvo pacto contrario entre la jefatura y la persona trabajadora.

Cuando exista coincidencia de fechas entre personas trabajadoras con puestos de trabajo similares en el mismo equipo, proyecto o cliente que no permitan el disfrute simultáneo, se establecerá un sistema rotativo anual para el disfrute de las vacaciones.

Si por razones de fuerza mayor, la Empresa se viera obligada a aplazar las vacaciones previamente acordadas, asumirá los gastos en que la persona trabajadora haya incurrido personalmente y de forma directa con motivo de dicho periodo vacacional, siempre que sean debidamente justificados y no sean recuperables por otros medios

A efectos de cómputo de jornada anual, de cara a la confección de los calendarios laborales, las vacaciones supondrán 172 horas anuales.

Artículo 6: Día del Bienestar Personal

Cada persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar de 1 día para el bienestar personal. Se trata de un día libre adicional al año, no acumulable, denominado día del bienestar personal o de libre disposición.

La fecha en la que se pueda disfrutar este día libre deberá ser acordado previamente con su responsable. En todo caso, el disfrute de este día libre estará sujeto a las necesidades del servicio, de modo que la Empresa se reserva el derecho de aplazar o reorganizar su disfrute en función de las exigencias operativas, previa justificación.

Artículo 7: Flexibilidad Horaria

La Empresa y la RLPT, dentro de su filosofía de fomentar la conciliación de la vida personal y profesional, apuestan por medidas de flexibilidad horaria. En este sentido, se permite un sistema de flexibilidad horaria, en la entrada y salida, de 1 hora y 30 minutos respecto del horario general oficial de la Empresa (artículo 2 de este Acuerdo), siempre de conformidad con su responsable y según las necesidades y condiciones del servicio. Esta flexibilidad, en la que primará la voluntad de las partes, podrá ser solicitada previamente tanto por la persona trabajadora como por la Empresa. En ningún caso la flexibilidad adaptada al servicio podrá ser usada de forma discriminatoria.

En caso de que la Empresa requiera modificar el horario de la persona trabajadora dentro del margen de 1 hora y 30 minutos, no se generará derecho a compensación alguna, considerándose este ajuste como parte de la flexibilidad horaria laboral existente en la Empresa. Dicha modificación del horario deberá estar justificada por una necesidad real del servicio que se presta. Cualquier ajuste fuera de este margen será objeto de compensación por tiempo de descanso, incrementado en un 75% cada hora trabajada.

Artículo 8: Jornada Continuada

Las personas trabajadoras podrán solicitar la realización de su jornada laboral diaria de manera continuada, de conformidad con el procedimiento interno publicado en cada momento por la empresa. Para acceder a esta modalidad, será requisito imprescindible:

- Tener una jornada laboral a tiempo completo.
- Contar con la aprobación previa de la persona responsable jerárquica correspondiente.
- Que la jornada continuada solicitada se ajuste al horario oficial establecido por la empresa.

Artículo 9: Guardias

Se denomina “guardia” a aquella situación en la que la persona trabajadora está disponible fuera de su horario de trabajo habitual para cubrir la baja de otra persona trabajadora.

Las guardias podrán realizarse por día/s o por semana/s completa/s. La planificación de las guardias se adaptará a las necesidades específicas del servicio prestado a cada cliente.

Las personas trabajadoras que cumplan con los requisitos técnicos y de experiencia requeridos para el servicio de guardia, podrán adscribirse al mismo; dicha adscripción voluntaria tendrá carácter anual desde la fecha de adscripción, siendo necesario el consentimiento escrito de la persona trabajadora según el ANEXO “Compromiso Guardias” para su aceptación y renovación por un nuevo período de 1 año. Una vez se haya producido dicha adscripción voluntaria, la realización del servicio de guardia será obligatorio para la persona trabajadora durante ese año, percibiendo las remuneraciones correspondientes. En el supuesto caso que para un determinado servicio no hubiera personas voluntarias, ni con el citado compromiso de guardias, la empresa podrá designar las personas trabajadoras que por conocimiento, experiencia y autonomía puedan prestar ese servicio, conllevará la percepción de las compensaciones previstas. Las personas responsables de los equipos velarán por que la planificación y/u ofrecimiento para la realización de guardias sea equitativo y proporcional entre las personas de sus respectivos equipos.

Se establece, un límite anual de 18 semanas de guardia, salvo acuerdo voluntario con la persona trabajadora.

El calendario de guardias se confeccionará por parte de la Empresa con una antelación mínima de 5 días laborables antes de su aplicabilidad y se tratará de mantener, un orden rotativo en su preparación, respetándose en todo caso las ausencias programadas, los días de libranza y las vacaciones.

Si por circunstancias extraordinarias, por necesidades del servicio, no fuera posible cumplir con lo dispuesto en el párrafo anterior, ninguna persona trabajadora estará en situación de guardia más de 2 semanas dentro de un período de referencia de 4 semanas.

Las personas trabajadoras en estado de embarazo, con reducción de jornada o lactancia, no podrán realizar las guardias indicadas en este artículo, salvo adscripción voluntaria.

La realización de guardias conllevará la percepción de las compensaciones previstas (por guardia diaria o semanal) en el Anexo I de este Acuerdo. En caso de que una persona tenga planificada una guardia en un festivo especial, además de la cantidad diaria o semanal que le corresponda, percibirá la cantidad adicional estipulada en el concepto “Guardia Festivo Especial”. En caso de que se trabaje en la guardia planificada para un festivo especial, se percibirá la cuantía prevista para el concepto “Guardia Trabajada Festivo Especial”.

Artículo 10. Disponibilidad

Se denomina disponibilidad a aquella situación en la que la persona trabajadora debe estar localizable, en todo momento del día o en un determinado periodo del día, fuera de su horario de trabajo habitual, para atender un servicio, inicialmente de forma remota o, si fuera preciso, de manera presencial. Todo ello con el fin de garantizar a los clientes la cobertura de servicios necesaria.

Las disponibilidades deberán ser siempre voluntarias.

El tiempo de disponibilidad en el que efectivamente se gestionen posibles incidencias, se considera tiempo de trabajo efectivo, denominándose tiempo de intervención. Por su

parte, el tiempo de disponibilidad en el que no haya intervención, el cual tiene la consideración de tiempo legal de espera, no computará a ningún efecto como jornada de trabajo efectivo.

Cuando sea necesario efectuar un desplazamiento, los gastos del mismo serán abonados por la Empresa. Cualquier otro gasto en el que se incurra será abonado por la Empresa, previa justificación de este.

La compensación del tiempo de disponibilidad, que se abonará de manera íntegra independientemente de que haya o no una intervención, se efectuará de conformidad con lo dispuesto en el Anexo I de este Acuerdo. En caso de que se planifique y se realice de manera efectiva una disponibilidad semanal de lunes a domingo se percibirá una cuantía fija semanal. Sin embargo, en caso de que se planifique y se realice una disponibilidad de uno o varios días, sin llegar a una semana completa, se percibirá la cuantía fija por día según corresponda. Dicha cuantía variará, de conformidad con lo dispuesto en el Anexo I de este Acuerdo, según se realice la disponibilidad de lunes a viernes desde el final de la jornada hasta las 24.00 horas de ese mismo día, desde el final de la jornada hasta el comienzo de la siguiente jornada, durante el fin de semana/festivo o en un festivo especial.

En el caso de que se realice una intervención, durante el tiempo de disponibilidad, ésta y el tiempo de desplazamiento desde el domicilio, se cobrará adicionalmente al tiempo de disponibilidad por el tiempo efectivamente destinado a la intervención y de manera idéntica a cómo se percibe una hora extraordinaria. El tiempo de intervención, de cara a su compensación económica, comenzará a computarse desde el primer momento en el que se contacta a la persona trabajadora.

Artículo 11. Régimen de turnos

El régimen de turnos implantado en la Empresa es de lunes a domingo y a turnos fijos o rotativos de mañana, tarde o noche, siendo las bandas horarias las siguientes:

- Turno de Mañana: no podrá comenzar antes de las 07:00 horas ni terminar después de las 16:00 horas.
- Turno de Tarde: no podrá comenzar antes de las 14:00 horas ni terminar después de las 24:00 horas.
- Turno de Noche: no podrá comenzar antes de las 22:00 horas ni terminar después de las 07:00 horas.

El periodo máximo de permanencia en el Turno de Noche será de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

La Empresa podrá variar los horarios de los turnos, dentro de las bandas fijadas, preavisando a la persona trabajadora por escrito con 15 días naturales mínimo de antelación, salvo que, por causas imprevistas, sea necesario para garantizar la cobertura del servicio. El cambio de turno debe respetar siempre los descansos legalmente establecidos.

De manera voluntaria y reflejándolo mediante un acuerdo suscrito entre la Empresa y la persona trabajadora, se podrá pactar, previa consulta con la RLPT, una planificación horaria de los turnos diferente a la prevista en este Acuerdo, que se ajuste a las necesidades del servicio prestado.

Las personas que presten trabajo a turnos quedan excluidas del Complemento de Nocturnidad, con motivo de la especialidad de esta prestación de servicios y su propia compensación.

Aquellas personas que por contrato tengan establecido un sistema de trabajo a turnos no estarán sujetos a la regulación general fijada en el presente Acuerdo para la jornada y horario, con respeto en todo caso de los mínimos legales. Asimismo, quienes realicen turnos y así lo tengan estipulado por contrato, no percibirán compensaciones adicionales por la realización de turnos, como las contempladas en el Anexo I. Únicamente, quienes realicen turnos por contrato, percibirán las siguientes compensaciones por la prestación de servicios en dicha modalidad:

- 5 días hábiles de libre disposición por la realización de una jornada laboral completa y continuada durante todo el año.
- En 2025, se compensará en caso de trabajar a turnos durante un día festivo ordinario o festivo especial con 1 día libre por cada día trabajado en festivo.
- A partir de 2026, se compensará en caso de trabajar a turnos durante un día festivo de la siguiente forma:
 - o Trabajo a turno en festivo ordinario: 168€ brutos/día
 - o Trabajo a turno en festivo especial: 252€ brutos/ día

A las personas trabajadoras adscritas al horario general no se les podrá aplicar el horario a turnos, salvo por adscripción voluntaria. Y únicamente, en los casos en los que la persona trabajadora no cuente por contrato de trabajo con un sistema de trabajo a turnos, se percibirán las cuantías previstas para los turnos en el Anexo I de este Acuerdo, según corresponda.

Las personas trabajadoras adscritas a un sistema de turnos realizarán la misma jornada laboral de manera mensual a lo largo de todo el año. Por lo tanto, no les será de aplicación la jornada de verano (artículo 3 de este Acuerdo) y, seguirán trabajando con la misma jornada mensual que respecto del resto del año, sin que exista ninguna compensación adicional, salvo las compensaciones previstas en el presente artículo y respetando en todo caso la jornada máxima anual establecida en el presente Acuerdo.

Aquellas personas que presten sus servicios sujetos a un régimen de trabajo a turnos durante la totalidad del año percibirán la compensación prevista para este sistema de trabajo también durante el disfrute de sus vacaciones.

Si la duración de la prestación de servicios en régimen de turnos fuera inferior al mes, se abonarán la compensación correspondiente de manera prorrateada conforme a los días efectivos que se haya permanecido en dicha situación.

La Empresa se compromete a no contratar nuevas incorporaciones a la plantilla a través de un contrato adscrito al sistema de trabajo a turnos si no hubiera una previsión de que la persona trabajadora en cuestión fuera a estar asignada en el futuro a un servicio que requiera una prestación de trabajo a turnos. En el supuesto en el que una persona

trabajadora no haya estado asignada a un puesto de trabajo en régimen de turnos, independientemente de su modalidad, en los 12 meses anteriores de trabajo efectivo, su contrato dejará de estar adscrito a dicha modalidad pasando a ser la realización de turnos voluntaria y compensada conforme el anexo I. No computará para el periodo de referencia de los 12 meses, el tiempo en el que la persona empleada se encuentre disfrutando de cualquier tipo de permiso laboral o de baja por incapacidad temporal, es decir, sólo computará el tiempo de trabajo efectivo. La empresa velará por que no se lleven a cabo, al término de periodo de referencia, ningún tipo de movimientos tendentes a mantener artificialmente a una persona en régimen de turnos.

Artículo 12. Horas Extraordinarias

Las partes firmantes coinciden en la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de las horas extraordinarias.

Se considerarán como horas extraordinarias aquellas que sean registradas debidamente y autorizadas por la persona responsable. De este modo, se prohíbe la realización de horas extraordinarias sin la solicitud de la persona responsable. A efectos de su cómputo, las horas extraordinarias serán únicamente aquellas horas debidamente solicitadas y autorizadas. En todo caso, las horas extraordinarias serán voluntarias salvo lo previsto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Salvo acuerdo en contrario, las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por tiempo de descanso, incrementado en un 75%.

En las situaciones en las que se acuerde de manera fehaciente la compensación de las horas extraordinarias por medio de su retribución, el valor de una hora extraordinaria será el de una hora ordinaria incrementada en un 75%, de acuerdo con la siguiente fórmula: Hora Extra = (Salario bruto anual / Número de Horas Anuales) * 1,75. El número de horas anuales pactado en este Acuerdo únicamente computará a efectos de este cálculo a partir del 1 de junio de 2025

Y en el caso de que se acuerde fehacientemente la compensación de las horas extraordinarias por medio de un canjeo parcial, la persona trabajadora percibirá las siguientes compensaciones (ambas):

- Una hora de descanso por cada hora extraordinaria.
- El abono de una cantidad igual al 75% de la cuantía correspondiente a 1 hora de trabajo ordinaria.

La persona trabajadora comunicará, con al menos 15 días de antelación, la fecha en que prevé disfrutar, en su caso, el descanso compensatorio, el cual será efectivo siempre que las necesidades del servicio lo permitan y la persona responsable lo autorice.

Previo acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora, la compensación de horas extraordinarias con tiempos equivalentes de descanso retribuido se hará acumulando horas hasta completar, al menos, el tiempo equivalente a una jornada laboral.

Las horas extraordinarias compensadas con descanso no computarán a los efectos del límite anual previsto en la legislación vigente (actualmente 80 horas en los términos previstos en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. El número de horas extraordinarias de cada persona trabajadora computable a los efectos de dicho límite anual no podrá superar el máximo previsto por la legislación vigente (actualmente 80h).

Artículo 13. Trabajo nocturno

Tendrá la consideración de trabajo nocturno el realizado por la persona trabajadora entre las 22:00 horas y las 06:00 horas.

Las horas de trabajo prestadas durante dicha franja horaria se retribuirán de conformidad con lo dispuesto para el Complemento de Nocturnidad en el Anexo I de este Acuerdo; excepto en el caso del trabajo realizado a turnos en el cual no existirá compensación adicional -por la especialidad de esta prestación de servicios y su propia compensación.

La empresa velará por que las personas que realicen trabajos en horario nocturno dispongan en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo, incluyendo las revisiones médicas correspondientes y en estricto cumplimiento de la normativa laboral establecida al respecto.

Artículo 14. Trabajo en festivos

Con carácter general las personas trabajadoras tendrán derecho al disfrute de los festivos correspondientes al calendario laboral aplicable.

Se considerarán festivos especiales únicamente los días 24, 25 y 31 de diciembre y los días 1 y 6 de enero.

En el caso de las personas trabajadoras que realizan trabajo a turnos o para aquellas personas trabajadoras que por razones inherentes a la actividad de la Empresa fuera necesario prestar servicios dichos días festivos especiales como si fuera una jornada habitual de trabajo completa, la prestación de servicios en estos días se retribuirá de conformidad con lo previsto en el Anexo I de este Acuerdo.

Artículo 15. Beneficios relacionados con la comida en horario laboral

1. Compensación Comedor

Con la entrada en vigor del presente Acuerdo, las cuantías que algunas personas trabajadoras vinieran percibiendo en concepto de “Compensación Comedor” quedarán integradas en su salario bruto anual, mediante su inclusión en el concepto “Consolidación de Beneficios”, al cual se le otorga la naturaleza de no compensable ni absorbible y que no podrá ser minorado en caso de reducción de jornada por guarda legal del artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores. Esto implica que las cantidades mensuales que se hayan

estado percibiendo hasta la fecha bajo este concepto dejarán de abonarse mensualmente de manera separada y se reflejarán en el salario bruto anual dentro del citado concepto “Consolidación de Beneficios”, incrementando de esta forma la retribución base de la persona trabajadora.

En todo caso, cada persona trabajadora podrá adscribirse a la contratación de ayudas a la comida en el marco de los productos de retribución flexible conforme lo estipulado en el artículo 21.

2. Ayuda de Comida

Con la entrada en vigor del presente Acuerdo, las cuantías que algunas personas trabajadoras vinieran percibiendo en concepto de “Ayuda de Comida” quedarán integradas en su salario bruto anual, mediante su inclusión en el concepto “Consolidación de Beneficios”, al cual se le otorga la naturaleza de no compensable ni absorbible y que no podrá ser minorado en caso de reducción de jornada por guarda legal del artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores. Esto implica que las cantidades mensuales que se hayan estado percibiendo hasta la fecha bajo este concepto dejarán de abonarse mensualmente de manera separada y se reflejarán en el salario bruto anual dentro del citado concepto “Consolidación de Beneficios”, incrementando de esta forma la retribución base de la persona trabajadora.

En todo caso, cada persona trabajadora podrá adscribirse a la contratación de ayudas a la comida en el marco de los productos de retribución flexible conforme lo estipulado en el artículo 21.

Artículo 16. Beneficio Seguro Médico Subvencionado

Con la entrada en vigor del presente Acuerdo, las cuantías que algunas personas trabajadoras vinieran percibiendo como beneficio del seguro médico subvencionado por la Empresa quedarán integradas en su salario bruto anual, mediante su inclusión en el concepto “Consolidación de Beneficios”, al cual se le otorga la naturaleza de no compensable ni absorbible y que no podrá ser minorado en caso de reducción de jornada por guarda legal del artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores. Esto implica que la Empresa dejará de cubrir la prima de dicho seguro médico y la cantidad que la Empresa destinaba a cubrir este beneficio se incluirá en el salario bruto anual dentro del citado concepto “Consolidación de Beneficios”, incrementando de esta forma la retribución base de la persona trabajadora.

En todo caso, cada persona trabajadora podrá adscribirse a la contratación de ayudas en beneficios socio-asistenciales, encuadrados en una póliza de empresa sin carencia, en el marco de los productos de retribución flexible conforme lo estipulado en el artículo 21.

Artículo 17. Seguro de Hospitalización

Con la entrada en vigor del presente Acuerdo, las cuantías que algunas personas trabajadoras vinieran percibiendo como beneficio del seguro de hospitalización subvencionado por la Empresa quedarán integradas en su salario bruto anual, mediante

su inclusión en el concepto “Consolidación de Beneficios”, al cual se le otorga la naturaleza de no compensable ni absorbible y que no podrá ser minorado en caso de reducción de jornada por guarda legal del artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores. Esto implica que la Empresa dejará de cubrir la prima de dicho seguro de hospitalización y la cantidad que la Empresa destinaba a cubrir este beneficio se incluirá en el salario bruto anual dentro del citado concepto “Consolidación de Beneficios”, incrementando de esta forma la retribución base de la persona trabajadora.

En todo caso, la persona trabajadora podrá beneficiarse de la contratación a través de retribución flexible de un seguro médico sin carencia de acuerdo con la póliza que disponga la compañía en cada momento.

Artículo 18. Beneficio Seguro de Vida y Accidentes

Con la entrada en vigor del presente Acuerdo, la Empresa extenderá el seguro de vida y un seguro de accidentes para que cubra a toda la plantilla, incluidas aquellas personas que hasta la fecha no disponían de dicha cobertura. Este seguro de vida y de accidentes será asumido íntegramente por la Empresa y estará vigente para todas las personas trabajadoras mientras mantengan su relación laboral. En todo caso, se mantendrán las coberturas actuales de los seguros de vida y accidentes que le vinieran correspondiendo a cada persona.

Artículo 19. Beneficio Cesta de Navidad

Con la entrada en vigor del presente Acuerdo, las personas trabajadoras que vinieran percibiendo el beneficio Cesta de Navidad verán integrado su valor de 45 euros brutos anuales en su salario bruto anual, mediante su inclusión en el concepto “Consolidación de Beneficios”, al cual se le otorga la naturaleza de no compensable ni absorbible y que no podrá ser minorado en caso de reducción de jornada por guarda legal del artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores. Esto implica que la Empresa dejará de entregar la Cesta de Navidad, por lo que la cantidad de 45 euros brutos anuales que la Empresa destinaba a cubrir este beneficio se incluirá en el salario bruto anual dentro del citado concepto “Consolidación de Beneficios”, incrementando de esta forma la retribución base de la persona trabajadora.

Artículo 20. Beneficio Seguro de Jubilación y Plan de Pensiones

Aquellas personas que actualmente tiene reconocido un seguro de jubilación y/o plan de pensiones en función de su colectivo de origen, mantendrán dicho/s beneficio/s a título personal sin modificaciones bajo los términos previamente establecidos.

En todo caso, la Empresa habilitará que toda la plantilla pueda acceder a un seguro de jubilación a través de los productos de retribución flexible, en colaboración con la aseguradora previamente concertada por la Empresa.

Artículo 21. Retribución Flexible

La Empresa habilitará que toda la plantilla pueda acceder a diferentes productos a través de la plataforma de retribución flexible habilitada por la Empresa.

El sistema de retribución flexible permite aprovechar posibles ventajas fiscales conforme a la normativa vigente, permitiendo a la persona trabajadora optimizar su retribución en función de sus necesidades personales.

Los productos de retribución flexible se podrán contratar utilizando el salario bruto, beneficiándose de las exenciones/no sujeciones de impuestos vigentes en cada momento para cada producto.

Entre ellos, se podría contratar un seguro de jubilación, seguro médico privado para la persona trabajadora y para los familiares permitidos, tarjeta para comida/restaurante, tarjeta para transporte y tarjeta de guardería.

Artículo 22. Anticipos

Toda persona trabajadora podrá solicitar un anticipo respecto al importe neto que fuera a recibir en la nómina del mes en curso o sobre la parte neta devengada de la paga extra en el momento de la solicitud. Se tramitarán las solicitudes de anticipo que sean recibidas en base al procedimiento y los plazos estipulados por la Empresa en cada momento.

En caso de finalizar la relación laboral, el saldo pendiente del anticipo percibido será deducido en el finiquito.

Artículo 23: Complemento por IT

La Empresa complementará las prestaciones económicas de la Seguridad Social de incapacidad temporal, en caso de enfermedad o accidente, hasta el 100% del salario percibido en el momento de causar la baja médica. Este complemento se abonará durante el primer año a contar desde la fecha de efectividad de la baja médica.

Todas las personas trabajadoras de la Empresa tienen el deber de notificar a su responsable, en cuanto les sea posible, cualquier ausencia a su puesto de trabajo, independientemente de la causa que la motive.

En los casos en los que la persona trabajadora no tenga carencia y, por tanto, no tenga reconocida una prestación económica de incapacidad temporal, la Empresa únicamente abonará la parte que le hubiera correspondido como complemento por IT entre la prestación que teóricamente le hubiera correspondido y su salario percibido en el momento de causar la baja médica.

Artículo 24. Ayuda para descendientes a cargo con discapacidad

La empresa abonará en el mes de noviembre de todos los años 1.000 euros brutos a las personas trabajadoras que tenga a un menor descendiente a su cargo y con una discapacidad reconocida superior al 60%, siempre y cuando la persona trabajadora no tenga un salario bruto anual superior al doble del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento.

Artículo 25. Lactancia

La persona trabajadora podrá elegir entre una hora de lactancia al principio, al final o a mitad de su jornada hasta que el menor causante de dicha licencia cumpla nueve meses, o bien podrá permutar la totalidad de estas horas de lactancia por 21 días naturales de descanso, que tendrán que tomarse inmediatamente después del descanso por maternidad/paternidad. Si la persona trabajadora optase por la segunda opción, deberá comunicarlo a la empresa por escrito al menos un mes antes de la finalización del descanso por maternidad.

Artículo 26. Garantía “ad personam”

En todo caso, el contenido del presente acuerdo no perjudicará aquellas condiciones de carácter estrictamente personales que la Empresa hubiera reconocido expresamente a la persona trabajadora de manera individual.

Artículo 27. Interpretación del Anexo.

Los conceptos establecidos en el Anexo serán homogenizados para todos los colectivos a través de la siguiente fórmula.

Teniendo en cuenta que Atos Holding Iberia, se compone en gran medida de personas trabajadoras subrogadas de distintas empresas. Se ha agrupado a la plantilla en tres colectivos, teniendo en cuentas las condiciones de los distintos marcos normativos:

- Colectivo proveniente de Atos IT, Madrid.
- Colectivo proveniente de Bull.
- Resto de Colectivos. Se incluiría a todas las personas que no provinieran de las anteriores empresas, como por ejemplo Atos Spain o las personas que han sido contratadas directamente en Atos Holding Iberia.

Con el objetivo de homogenizar las cuantías de dichos conceptos, se aplicarán anualmente las subidas progresivas necesarias para que, en 2028, todos los colectivos perciban el mismo importe para cada uno de los conceptos recogidos en el Anexo. De tal forma que, durante los años 2025, 2026, 2027 y 2028, cada persona, según su colectivo, podrá tener derecho a percibir las cuantías por los conceptos establecidos en función de las tablas recogidas en el Anexo.

Todos los importes establecidos en el Anexo son brutos.

ANEXO

2025			
Conceptos	Colectivo Atos IT- Madrid	Colectivo Bull	Resto de colectivos
Guardia (día)	17 €	15,39 €	15,39 €
Guardia semana completa (semana)	119,00 €	107,75 €	107,75 €
Guardia festivo especial (día)	100,00 €	25,00 €	25,00 €
Guardia trabajada festivo especial (día)	300,00 €	264,00 €	264,00 €
Disponibilidad semana completa (semana)	320 €	300 €	287 €
Disponibilidad L-V desde final de la jornada hasta las 24h (día)	15 €	15 €	13,7 €
Disponibilidad L-V desde final de la jornada hasta principio de la siguiente (día)	30 €	30 €	27,4 €
Disponibilidad fin de semana/ festivo (día)	85 €	75 €	75 €
Disponibilidad festivo especial (día)	150 €	130,87 €	130,87 €
Intervención (hora)	HE	HE	HE
Nocturnidad (hora)	4,50 €	3,98 €	3,98 €
Turno M/T/N (mes)	310,00 €	283,75 €	283,75 €
Turno M/T (mes)	255,00 €	238,50 €	238,50 €
Turno T/N (mes)	310,00 €	283,75 €	283,75 €
Turno N/M (mes)	310,00 €	283,75 €	283,75 €
Turno fijo tarde (mes)	150,00 €	150,00 €	150,00 €
Turno fijo noche (mes)	310,00 €	283,75 €	283,75 €
Turno día festivo (día)	168,00 €	168,00 €	168,00 €
Turno festivo especial (día)	252,00 €	252,00 €	252,00 €

2026			
Conceptos	Colectivo Atos IT- Madrid	Colectivo Bull	Resto de colectivos
Guardia (día)	17,00€	15,93 €	15,93 €
Guardia semana completa (semana)	119,00 €	111,50 €	111,50 €
Guardia festivo especial (día)	100,00 €	50,00 €	50,00 €
Guardia trabajada festivo especial (día)	300,00 €	276,00 €	276,00 €
Disponibilidad semana completa (semana)	320€	300€	300€
Disponibilidad L-V desde final de la jornada hasta las 24h (día)	15 €	15€	15€
Disponibilidad L-V desde final de la jornada hasta principio de la siguiente (día)	30€	30€	30€
Disponibilidad fin de semana/ festivo (día)	85€	75€	75€
Disponibilidad festivo especial (día)	150€	137,24€	137,24€
Intervención (hora)	HE	HE	HE
Nocturnidad (hora)	4,50 €	4,15 €	4,15 €
Turno M/T/N (mes)	310,00 €	292,50 €	292,50 €
Turno M/T (mes)	255,00 €	244,00 €	244,00 €
Turno T/N (mes)	310,00 €	292,50 €	292,50 €
Turno N/M (mes)	310,00 €	292,50 €	292,50 €
Turno fijo tarde (mes)	150,00 €	150,00 €	150,00 €
Turno fijo noche (mes)	310,00 €	292,50 €	292,50 €
Turno día festivo (día)	168,00 €	168,00 €	168,00 €
Turno festivo especial (día)	252,00 €	252,00 €	252,00 €

2027			
Conceptos	Colectivo Atos IT- Madrid	Colectivo Bull	Resto de colectivos
Guardia (día)	17,00€	16,47 €	16,47 €
Guardia semana completa (semana)	119,00 €	115,25 €	115,25 €
Guardia festivo especial (día)	100,00 €	75,00 €	75,00 €
Guardia trabajada festivo especial (día)	300,00 €	288,00 €	288,00 €
Disponibilidad semana completa (semana)	320€	310€	310€
Disponibilidad L-V desde final de la jornada hasta las 24h (día)	15 €	15€	15€
Disponibilidad L-V desde final de la jornada hasta principio de la siguiente (día)	30€	30€	30€
Disponibilidad fin de semana/festivo (día)	85€	80€	80€
Disponibilidad festivo especial (día)	150€	143,61€	143,61€
Intervención (hora)	HE	HE	HE
Nocturnidad (hora)	4,50 €	4,33 €	4,33 €
Turno M/T/N (mes)	310,00 €	301,25 €	301,25 €
Turno M/T (mes)	255,00 €	249,50 €	249,50 €
Turno T/N (mes)	310,00 €	301,25 €	301,25 €
Turno N/M (mes)	310,00 €	301,25 €	301,25 €
Turno fijo tarde (mes)	150,00 €	150,00 €	150,00 €
Turno fijo noche (mes)	310,00 €	301,25 €	301,25 €
Turno día festivo (día)	168,00 €	168,00 €	168,00 €
Turno festivo especial (día)	252,00 €	252,00 €	252,00 €

2028			
Conceptos	Colectivo Atos IT- Madrid	Colectivo Bull	Resto de colectivos
Guardia (día)	17,00 €	17,00€	17,00€
Guardia semana completa (semana)	119,00 €	119,00 €	119,00 €
Guardia festivo especial (día)	100,00 €	100,00 €	100,00 €
Guardia trabajada festivo especial (día)	300,00 €	300,00 €	300,00 €
Disponibilidad semana completa (semana)	320€	320€	320€
Disponibilidad L-V desde final de la jornada hasta las 24h (día)	15€	15€	15€
Disponibilidad L-V desde final de la jornada hasta principio de la siguiente (día)	30€	30€	30€
Disponibilidad fin de semana/festivo (día)	85€	85€	85€
Disponibilidad festivo especial (día)	150€	150€	150€
Intervención (hora)	HE	HE	HE
Nocturnidad (hora)	4,50 €	4,50 €	4,50 €
Turno M/T/N (mes)	310,00 €	310,00 €	310,00 €
Turno M/T (mes)	255,00 €	255,00 €	255,00 €
Turno T/N (mes)	310,00 €	310,00 €	310,00 €
Turno N/M (mes)	310,00 €	310,00 €	310,00 €
Turno fijo tarde (mes)	150,00 €	150,00 €	150,00 €
Turno fijo noche (mes)	310,00 €	310,00 €	310,00 €
Turno día festivo (día)	168,00 €	168,00 €	168,00 €
Turno festivo especial (día)	252,00 €	252,00 €	252,00 €