

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

5042 *Resolución de 19 de marzo de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican los acuerdos de prórroga y modificación del Convenio colectivo de Fujitsu Technology Solutions, SA.*

Visto el texto de los acuerdos de prórroga y modificación del Convenio colectivo de la empresa Fujitsu Technology Solutions, S.A. (código de Convenio 90008212011993), publicado en el BOE de 20 de agosto de 2015, acuerdos que fueron suscritos, con fecha 10 de octubre de 2018, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por las secciones sindicales de CC.OO., UGT y USO, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de los citados acuerdos de prórroga y modificación en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 19 de marzo de 2020.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

ACTA DE ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE FUJITSU TECHNOLOGY SOLUTIONS, S.A.

Por los trabajadores:

Rafael Renieblas, CC.OO.
Ernest Machancoses, CC.OO.
Roberto Domingo, CC.OO.
Nuria Lucas, CC.OO.
Elena Ruiz, CC.OO.
Bonifacio García, CC.OO.
Alberto Muñoz, CC.OO.
Alberto Lucena, CC.OO.
Antonio Aliaga, U.G.T.
Celestí Rosselló, U.G.T.
Sandra Gómez, U.G.T.
Antonio Díaz, U.S.O.
Santiago Fuentes, U.S.O.

Por la Dirección de la empresa: José Antonio Ciria, José Ruiz.

En Pozuelo de Alarcón, Madrid, a 10 de octubre de 2018, se reúnen las personas anteriormente reseñadas, en los locales de la empresa de camino Cerro de los Gamos, 1, 28224 Pozuelo de Alarcón (Madrid), previa convocatoria de fecha 8 de octubre de 2018.

El motivo de la reunión es incorporar al Convenio colectivo los acuerdos firmados en el Plan de Consolidación del pasado 26 de septiembre de 2018 y que afectan a materias reguladas por el citado Convenio colectivo de Fujitsu Technology Solutions, S.A. acuerdos que se reproducen a continuación.

1. **Ámbito temporal.** Modificación del artículo 2 del Convenio que queda redactado de la siguiente manera:

«Se acuerda que la vigencia del Convenio colectivo se extienda desde el 1 de abril de 2018 hasta el 31 de marzo de 2021, si bien la aplicación de su contenido se iniciará a partir del día de la firma de este acuerdo, salvo las particularidades que se prevean en este acuerdo para unas determinadas materias.»

2. **Régimen de trabajo y cumplimiento de jornada.** Se introduce en el texto del Convenio un nuevo artículo 25 bis con la siguiente redacción:

«Las Comisiones de Trabajo de Flexibilidad y de Promoción y Convocatoria Interna continuarán celebrando sus reuniones hasta el 30 de junio de 2019, fecha en la que se dará por finalizado el trabajo de ambas Comisiones y se incorporarán las materias acordadas al Convenio colectivo en los casos que proceda. Dentro del referido período cada Comisión celebrará al menos 3 reuniones.»

3. **Revisión de tablas (salario base).** La nueva redacción del artículo 27.1 del Convenio colectivo es la siguiente:

«El salario base establecido en las tablas del Convenio, experimentará las siguientes revisiones para los siguientes ejercicios:

Para el ejercicio 2018/19 (1 de abril de 2018 a 31 de marzo de 2019) no se revisan las tablas salariales del Convenio colectivo y en compensación se abonará a los trabajadores afectados por este acuerdo el importe de una cantidad lineal no consolidable por importe de 375 €, que se abonará de una sola vez en la nómina del mes siguiente a la firma de este acuerdo.

Para el ejercicio 2019/2020 (1 de abril de 2019 a 31 de marzo de 2020) se acuerda un incremento que va desde el 0% al 2,15% en función de los niveles retributivos de cada uno de los grupos profesionales, incremento que se refleja en la nueva tabla salarial que figura a continuación:

Tablas salariales

Grupo	Nivel	Salario base actual	Porcentaje incremento	Salario base a partir del 1 de abril de 2019
0	1	56.966,06	0,00%	56.966,06
0	2	51.317,81	0,00%	51.317,81
0	3	46.476,43	0,00%	46.476,43
1	4	43.248,84	0,00%	43.248,84
1	5	40.828,13	0,00%	40.828,13
1	6	38.407,44	0,00%	38.407,44
2	7	36.680,77	1,50%	37.230,98
2	8	35.095,24	1,50%	35.621,67
2	9	33.506,57	1,50%	34.009,17

Grupo	Nivel	Salario base actual	Porcentaje incremento	Salario base a partir del 1 de abril de 2019
3	10	31.074,11	1,55%	31.555,76
3	11	29.452,49	1,60%	29.923,73
3	12	27.830,87	1,65%	28.290,08
4	13	25.398,41	1,70%	25.830,18
4	14	23.371,37	1,75%	23.780,37
4	15	21.344,36	1,80%	21.728,56
5	16	19.722,72	1,85%	20.087,59
5	17	18.911,89	1,90%	19.271,22
5	18	18.101,11	1,95%	18.454,08
6	19	17.290,29	2,00%	17.636,10
6	20	16.023,40	2,05%	16.351,88
6	21	14.921,88	2,10%	15.235,24
6	22	12.547,66	2,15%	12.817,43

Para el ejercicio 2020/2021 (1 de abril de 2020 a 31 de marzo de 2021) podrá aplicarse el mismo porcentaje de revisión que en el ejercicio económico precedente, que se refleja en las tablas salariales, en función del grado de consecución de los objetivos del plan trienal de la compañía (resultado operativo del ejercicio 2019-2020). Para la aplicación de dicha revisión se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

1.º Para poder aplicarse dicha revisión adicional se tiene que alcanzar un nivel de consecución de los referidos objetivos superior al 50%. No obstante, como medida de garantía de revisión de las tablas salariales se aplicará, en todo caso, el 50% de la revisión aplicada en el ejercicio precedente (2019-2020).

2.º A partir de ese nivel mínimo de consecución de los objetivos (más del 50%), la revisión se aplicará progresivamente en el mismo porcentaje de consecución de los objetivos Plan. De tal manera que para que se aplique el 100% del índice de revisión del ejercicio precedente deberá alcanzarse al menos el 100% de los objetivos del Plan. Esto significa que la consecución en un porcentaje superior no modificará el índice de revisión de referencia (ejercicio 2019-2020)

3.º La aplicación del índice de revisión de las tablas salariales que corresponda al grado de cumplimiento del plan se llevará a cabo de manera efectiva en la fecha de determinación de los objetivos alcanzados auditados (30 de junio de 2020).

Para aquellos trabajadores/as que, por aplicación del sistema de clasificación profesional, tengan reconocido, como condición más beneficiosa, un salario base superior *ad personam*, el importe de incremento pactado se aplicará sobre dicho salario base, siendo este resultado el nuevo salario base *ad personam*. Todo ello de acuerdo con lo previsto en el Convenio colectivo.»

4. Plan de Pensiones. Se modifica el artículo 39, pasando a tener esta nueva redacción:

«Se acuerda suspender las aportaciones ordinarias a los planes de pensiones existentes en la compañía durante los ejercicios 2018/19 (1 de abril de 2018 a 31 de marzo de 2019) y 2019/20 (1 de abril de 2019 a 31 de marzo de 2020). La

aportación volverá a realizarse en el ejercicio 2020/21 (1 de abril de 2020 a 31 de marzo de 2021).

Para compensar la supresión de las aportaciones de los ejercicios 2018/19 y 2019/20, se acuerda establecer unas aportaciones extraordinarias a los empleados que estén en la plantilla de la compañía el 30 de septiembre de 2018 y continúen en la misma en las fechas en que se realizarán dichas aportaciones extraordinarias según se detalla a continuación:

– Empleados/as que el día 30 de septiembre de 2018 tengan 58 o más años de edad, se realizará una aportación extraordinaria en los meses de septiembre de 2018 y septiembre de 2019 con los importes detallados a continuación:

- Personas con antigüedad anterior a 1 de abril de 1997 del Plan de Pensiones, una aportación extraordinaria de 520 € en cada uno de los años indicados.
- Personas con antigüedad posterior a 1 de abril de 1997, y que hayan superado el período de carencia que marca el Reglamento del Plan de Pensiones, una aportación extraordinaria de 370 € en cada uno de los años indicados.

– Empleados/as que el día 30 de septiembre de 2018 tengan 57 años de edad, se realizará una aportación extraordinaria en los meses de septiembre de 2019 y septiembre de 2020 con los importes detallados a continuación:

- Personas con antigüedad anterior a 1 de abril de 1997 del Plan de Pensiones, una aportación extraordinaria de 520 € en cada uno de los años indicados.
- Personas con antigüedad posterior a 1 de abril de 1997, y que hayan superado el período de carencia que marca el Reglamento del Plan de Pensiones, una aportación extraordinaria de 370 € en cada uno de los años indicados.

– Empleados/as que el día 30 de septiembre de 2018 tengan 56 años de edad, se realizará una aportación extraordinaria en los meses de septiembre de 2020 y septiembre 2021, con los importes detallados a continuación:

- Personas con antigüedad anterior a 1 de abril de 1997, una aportación extraordinaria de 520 € en cada uno de los años indicados.
- Personas con antigüedad posterior a 1 de abril de 1997, y que haya superado el período de carencia que marca el Reglamento del Plan de Trabajadores, una aportación extraordinaria de 370 € en cada uno de los años indicados.

– Empleados/as que el día 30 de septiembre de 2018 tengan 55 años de edad, se realizará una aportación extraordinaria en los meses de septiembre de 2020, 2021 y 2022, con los importes detallados a continuación:

- Personas con antigüedad anterior a 1 de abril de 1997, una aportación extraordinaria de 350 € en cada uno de los años indicados.
- Personas con antigüedad posterior a 1 de abril de 1997, y que haya superado el período de carencia que marca el Reglamento del Plan de Trabajadores, una aportación extraordinaria de 250 € en cada uno de los años indicados.

– Empleados/as que el día 30 de septiembre de 2018 tengan 54 años de edad, se realizará una aportación extraordinaria en los meses de septiembre de 2020, 2021, 2022 y 2023, con los importes que se detallan a continuación:

- Personas con antigüedad anterior a 1 de abril de 1997, una aportación extraordinaria de 260 € en cada uno de los años indicados.
- Personas con antigüedad posterior a 1 de abril de 1997, y que haya superado el período de carencia que marca el Reglamento del Plan de Trabajadores, una aportación extraordinaria de 185 € en cada uno de los años indicados.

– Empleados/as que el día 30 de septiembre de 2018 tengan 53 años de edad, se realizará una aportación extraordinaria en los meses de septiembre de 2020, 2021, 2022, 2023 y 2024, con los importes detallados a continuación:

- Personas con antigüedad anterior a 1 de abril de 1997, una aportación extraordinaria de 210 € en cada uno de los años indicados.
- Personas con antigüedad posterior a 1 de abril de 1997, y que haya superado el período de carencia que marca el Reglamento del Plan de Trabajadores, una aportación extraordinaria de 150 € en cada uno de los años indicados.

– Empleados/as que el día 30 de septiembre de 2018 tengan 52 o menos años de edad, se realizará una aportación extraordinaria en los meses de septiembre de 2020, 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025, con los importes que se detallan a continuación:

- Personas con antigüedad anterior a 1 de abril de 1997, una aportación extraordinaria de 175 € en cada uno de los años indicados.
- Personas con antigüedad posterior a 1 de abril de 1997, y que haya superado el período de carencia que marca el Reglamento del Plan de Trabajadores, una aportación extraordinaria de 125 € en cada uno de los años indicados.»

Firman y suscriben el presente acuerdo unánimemente la representación de los trabajadores, formada por las secciones sindicales de CC.OO., UGT y USO de Fujitsu Technology Solutions, S.A.