

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**11989** *Resolución de 29 de octubre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de Nextiraone España, SLU.*

Visto el texto del V Convenio colectivo de la empresa Nextiraone España, S.L.U. (Código de convenio n.º 90015002012004), que fue suscrito, con fecha 4 de septiembre de 2013, de una parte por los designados por las Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, 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 1/1995, de 24 de marzo, 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 Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo 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, 29 de octubre de 2013.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### V CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA NEXTIRAONE ESPAÑA, S.L.U.

##### CAPÍTULO PRIMERO

##### *Sección 1.ª Ámbito de aplicación y vigencia*

##### Cláusula 1.ª

El presente Convenio es de aplicación, con exclusión de cualquier otro, a todo el personal que forme parte de las plantillas activas de Nextiraone España, S.L.U., cualquiera que sea el lugar en que presten sus servicios.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, y con la salvedad de lo previsto en el párrafo segundo de la cláusula 13.ª, quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo, a efectos del tratamiento salarial, del establecimiento de los incrementos anuales, del sistema de promoción, y de todos los aspectos contenidos en las cláusulas que así lo especifiquen, todos los empleados incluidos en el sistema de trabajo por objetivos.

Sin perjuicio de lo determinado en el párrafo anterior, el personal perteneciente a este Colectivo de trabajo por objetivos que ostente clase salarial 51 o inferior, a partir del 1 de enero del año 2013 tendrá las siguientes condiciones:

– Sus incrementos salariales se ajustarán a lo que disponga al efecto el convenio colectivo vigente en cada momento. No obstante, la compañía, fuera del ámbito de aplicación del convenio, podrá aplicar a los integrantes de este grupo, individualmente

considerados, políticas salariales complementarias a la establecida en el convenio colectivo, en función de su pertenencia al sistema de trabajo por objetivos.

- Las promociones de este personal contarán con la participación de la representación de los trabajadores.
- Le serán de aplicación los pluses fijados en el convenio colectivo.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

El presente Convenio estará vigente desde el 1 de enero de 2013 al 31 de diciembre del 2014, considerándose prorrogado tácitamente por períodos anuales si no se denunciara por alguna de las partes. La denuncia habrá de formalizarse con una antelación de tres meses, como mínimo, respecto a la fecha de expiración del convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

Transcurrido el período inicial de vigencia o la prórroga, en su caso, seguirán aplicándose sus cláusulas con el mismo alcance y contenido con que fueron pactadas, hasta tanto se apruebe y entre en vigor un nuevo convenio.

### *Sección 2.<sup>a</sup> Compensación y absorción*

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

Las condiciones económicas pactadas en este convenio compensan las que venían rigiendo anteriormente y, a su vez, serán absorbibles por cualquier mejora futura en las condiciones económicas que vengan determinadas por la empresa, por disposiciones legales, convencionales, administrativas o judiciales, siempre que consideradas globalmente y en cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que las contenidas en el presente Convenio.

En ningún caso será compatible la aplicación del presente convenio con la de condiciones y derechos, tanto generales como personales, procedentes de otro convenio. La aplicación o aplicabilidad de este convenio determinará automáticamente la exclusión de cualquier otro.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

Se respetarán las situaciones o condiciones, especiales o complementarias a este convenio colectivo, consecuentes con la realización del trabajo por objetivos o participación en programas específicos de especial naturaleza, que pudieran existir o aplicarse en el futuro a título personal, que hubiesen sido individualmente pactadas entre la Empresa y cualquiera de sus trabajadores; siempre que las condiciones laborales resultantes de ello, globalmente consideradas y en cómputo anual, excedan de las contenidas con carácter general en el presente convenio para la categoría profesional / grupo salarial de que se trate, manteniéndose estrictamente «ad personam».

El personal en esta situación será identificado como perteneciente al colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos.

## CAPÍTULO SEGUNDO

### *Sección 1.<sup>a</sup> Jornada de trabajo*

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

La jornada anual de trabajo para todo el personal de la compañía será de 1.680 horas de trabajo efectivo para el año 2013 e igualmente para el 2014.

Dadas las características especiales de la actividad desempeñada por los integrantes del colectivo perteneciente al sistema de trabajo por objetivos, su jornada de trabajo, según necesidades, será distribuida durante todo el año natural.

## Cláusula 6.<sup>a</sup> *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo es de ocho horas netas de trabajo efectivo, con una interrupción de al menos treinta minutos durante la jornada para efectuar la comida (en horario a determinar por la dirección de cada centro de Trabajo), salvo en aquellas jornadas de trabajo en las que por razones de ajuste de jornada anual y calendario laboral se establezca una jornada distinta. Estas excepciones serán comunicadas oportunamente a la representación de los trabajadores y a los interesados en cada centro de trabajo mediante aviso de la compañía, que será expuesto en los tabloneros de anuncio.

## *Sección 2.<sup>a</sup> Vacaciones y festividades*

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

1. Las vacaciones serán de treinta días naturales para todo el personal y se disfrutarán, con carácter general, en el mes de agosto.

2. Por razones de actividad, mediante acuerdos entre la dirección de la compañía y la representación de los para determinados colectivos o centros de trabajo, este periodo podrá ampliarse con carácter excepcional entre el 1 de julio y el 31 de agosto. Éstas variaciones se comunicarán a los trabajadores afectados con un mínimo de dos meses de antelación al inicio de su disfrute.

3. Cuando el tiempo de vacaciones fijado para un trabajador en el calendario de la empresa, coincida con el tiempo de una incapacidad temporal derivada del embarazo, maternidad o lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del ET, se tendrá derecho al disfrute de las vacaciones en fecha distinta a la que coincida con dichos periodos, aunque hubiese acabado el año natural que las hubiese originado.

4. En caso de que dicho disfrute coincida con una incapacidad por contingencias distintas a las reflejadas en el párrafo anterior, el trabajador podrá hacerlo una vez terminada su incapacidad, siempre que no hubiese transcurrido más de dieciocho meses desde el final del año que las hubiese originado.

Las discrepancias y excepciones a este régimen se someterán a la comisión paritaria.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

1. Calendario de festividades: El calendario laboral de los centros de trabajo de la compañía, para cada uno de los años de vigencia del convenio colectivo, será acordado en el seno de la comisión paritaria del convenio. En caso de no llegarse a un acuerdo entre ambas partes, la dirección de la compañía establecerá el calendario laboral aplicable en cada centro de trabajo; sin menoscabo de las acciones legales que asistan a la representación sindical.

Se vacará en los días festivos, inhábiles a efectos laborales, que legalmente se determinen en cada localidad por los organismos competentes.

Se vacará, además, todos los sábados del año. También se vacará los días 24 y 31 de diciembre.

2. Se pacta el carácter no laborable de los días lunes, martes y miércoles de Semana Santa, salvo acuerdo en contrario entre la dirección y la representación de los trabajadores de cada centro de trabajo.

Adicionalmente o de forma sustitutiva se podrán pactar otros días en las mismas condiciones.

### Cláusula 9.<sup>a</sup> *Régimen especial.*

Las vacaciones y festividades del personal de servicios y mantenimiento, se equipararán según corresponda, a las anteriormente indicadas, en cómputo anual,

acomodándose, en todo caso, a las necesidades de tales servicios, en la forma que disponga la dirección de cada centro de trabajo, para su prestación efectiva con el carácter de continuidad y permanencia que los mismos requieran.

## CAPÍTULO TERCERO

### *Sección 1.ª Iniciación de la relación laboral*

#### Cláusula 10.ª

1. Las incorporaciones del personal se considerarán realizadas a título de prueba, estableciéndose, al efecto, unos períodos de prueba variables, de acuerdo con la índole del puesto a cubrir y el período de formación adicional necesario para el correcto desempeño de las funciones asignadas, conforme a la siguiente escala:

Técnicos, administrativos y soportes: Todo el personal de ambos grupos: 2 meses.

Titulados y equivalentes: Caso general: 12 meses.

Los períodos de prueba previstos para personal titulado o equivalente, solo podrán aplicarse en el caso en que el empleado contratado no haya tenido una relación laboral anterior con la compañía.

Los casos con período especial de formación, necesario para poder cubrir adecuadamente determinados puestos de trabajo, serán acordados previamente con la representación central de los trabajadores, después de informarles de los motivos que lo justifican.

2. La situación de incapacidad temporal, maternidad, adopción, o acogimiento que afecten al trabajador durante el período de prueba, no interrumpirán el cómputo del mismo.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento por cualquiera de las partes, el contrato adquirirá firmeza, computándose a todos los efectos el tiempo correspondiente al citado período.

#### Cláusula 11.ª

Se podrán formalizar contratos por obra o servicio determinado en las condiciones y términos que establece la legislación vigente.

A efectos de este contrato se consideran trabajos o tareas con autonomía y sustantividad propia que pueden cubrirse con esta modalidad contractual los siguientes:

1. Los trabajos que sean pedidos por los clientes de forma singularizada y queden soportados por un encargo temporal, o un contrato marco.

2. Programas de investigación y desarrollo de productos, hasta el momento de su fase de implementación.

### *Sección 2.ª Salarios*

#### Cláusula 12.ª

A efectos salariales, se establecen dos divisiones funcionales, técnicos y empleados, y cuatro grupos profesionales. En cada grupo profesional se hace referencia a los puestos de trabajo descritos en documento interno de la empresa, así como de las categorías correspondientes a la clasificación profesional vigente en Convenio anterior.

Grupo profesional I: Los trabajadores/as pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o

participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.

Puestos de trabajo:

- Directores.
- Responsables de área.
- Comerciales Senior.
- Ingenieros de alta cualificación.
- Jefes técnicos.
- Técnicos de Implementación o Soporte de alta cualificación.

Se correspondería con las categorías: Titulados superiores senior, Ingenieros superiores, Licenciados y Jefes de administración.

Grupo profesional II: Son trabajadores/as que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación: Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Podrán incluirse en este grupo, los denominados «Titulados superiores de entrada».

Puestos de trabajo: Ingenieros, Comerciales, Jefes de Proyecto.

Se correspondería con las categorías: Ingeniero Técnico, Jefe de organización de 1.<sup>a</sup>, Jefe de 1.<sup>a</sup> administrativo y Jefe técnico de Instalaciones.

Grupo profesional III: Son aquellos trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Formación: Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o superior, y/o de módulo superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Puestos de trabajo: Comerciales, Técnicos de Cobros y Contabilidad, Técnicos de Compras, Técnicos de Servicios o Mantenimiento, Administrativos.

Se correspondería con las categorías: Jefe de organización de 2.<sup>a</sup>, Agregado Técnico de instalaciones, Secretaria y Oficial 1.<sup>a</sup> administrativo.

Grupo profesional IV: Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.

Formación: Titulación equiparable a Bachillerato, ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Puestos de trabajo (\*).

Administrativos.

Categorías (\*).

Oficial 2.<sup>a</sup> administrativo.

Técnico de organización de 2.<sup>a</sup>

Auxiliar administrativo.  
Auxiliar de organización.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

Las retribuciones garantizadas para el colectivo perteneciente al sistema de trabajo por objetivos están constituidas por el salario base y el complemento personal mínimo, para cada grupo salarial, y son las que se indican a continuación

Clase sal.	Salario base – Euros/mes	Complemento personal «E» – Euros/mes	Total – Euros/mes	Total – Euros/año
42	759,86	457,48	1.217,34	17.042,76
43	776,40	462,76	1.239,15	17.348,16
44	810,43	472,10	1.282,53	17.955,41
45	853,42	485,35	1.338,76	18.742,70
46	914,03	498,21	1.412,24	19.771,36
47	990,81	513,24	1.504,05	21.056,68
48	1.076,37	530,71	1.607,08	22.499,12
49	1.171,72	554,27	1.725,99	24.163,91
50	1.280,03	584,81	1.864,84	26.107,77
51	1.376,15	625,80	2.001,94	28.027,17

La retribución garantizada para el personal perteneciente al colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos para el año 2013 será la correspondiente al total establecido en la tabla salarial incluida en la presente cláusula para el grupo salarial equivalente a la clase salarial ostentada, según normativa interna de la empresa.

Las retribuciones garantizadas para el colectivo no perteneciente al sistema de trabajo por objetivos están constituidas por el salario base y el plus convenio, para cada grupo salarial, y son las que se indican a continuación:

Grupo salarial	Salario base – Euros/mes	Complemento personal «E» – Euros/mes	Total – Euros/mes	Total – Euros/año
1	759,86	278,70	1.038,56	14.539,89
2	776,40	282,28	1.058,68	14.821,52
3	810,43	289,66	1.100,09	15.401,24
4	853,42	298,90	1.152,32	16.132,48
5	914,03	311,98	1.226,01	17.164,21
6	990,81	328,58	1.319,39	18.471,44
7	1.076,37	347,00	1.423,37	19.927,12
8	1.171,72	367,56	1.539,28	21.549,95
9	1.280,03	390,98	1.671,01	23.394,11
10	1.376,15	424,93	1.801,07	25.214,99

Las retribuciones contenidas en las tablas salariales precedentes se percibirán en horas ordinarias, domingos, festivos, vacaciones y gratificaciones extraordinarias.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

La retribución personal del colectivo no perteneciente al sistema de trabajo por objetivos estará constituida por la retribución garantizada que corresponda según tabla

específica que incluye, salario base y plus convenio, más los complementos personales de antigüedad y de tipo «A» y «H» que, eventualmente, pudieran ser de aplicación a título individual.

Los complementos personales son percepciones salariales adicionales, que derivan de condiciones personales del trabajador y le son reconocidas por la empresa a título individual, con la naturaleza y características que seguidamente se indican:

Complemento personal «A»: Tiene su origen en la absorción de pluses fijos o salario base y se actualiza con los mismos incrementos que experimente el salario base. Tiene el carácter de absorbible en caso de promoción por cambio de grupo salarial o cambio de clasificación no natural.

Complemento personal «H»: Tiene su origen en la integración de las percepciones económicas del personal procedente de empresas integradas en la estructura salarial de Nextiraone España, S.L.U., y su cuantía es fija e inalterable, salvo su carácter de absorbible en caso de promoción por cambio de grupo salarial o cambio de clasificación no natural.

El mismo carácter y tratamiento tienen los demás complementos personales de origen histórico que no tengan la consideración de complementos tipo «A» o tipo «E», y los de aquellos empleados con tratamiento salarial diferenciado que no pasaron a integrarse en un sistema de trabajo por objetivos individuales.

Complemento personal «E»: Es el característico del personal perteneciente al colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos, y tiene su origen en la asignación por parte de la compañía de percepciones económicas adicionales, en función de la aplicación de conocimientos especiales, por realizar su trabajo por objetivos o por participar en programas o tener asignadas responsabilidades o funciones específicas que, a juicio de la compañía, merezcan tal asignación.

Su cuantía es revisable por iniciativa de la compañía y tiene el carácter de absorbible en relación con los incrementos que pueda experimentar la tabla salarial y demás conceptos contenidos en el convenio colectivo, así como con respecto a la aplicación de sus conceptos variables, de puesto de trabajo o por calidad o cantidad que sean complementarios o adicionales a las tablas salariales.

Se entiende por cambio de clasificación no natural, el cambio de categoría profesional o de puesto de trabajo no derivado de concurso oposición y, en todos los casos, las promociones por cambio de grupo salarial.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

1. La inclusión en el sistema de trabajo por objetivos será ofrecida por la compañía y será de aceptación voluntaria por parte del trabajador. No obstante, en virtud de las características del puesto de trabajo, todos los considerados como de clase salarial 52 o superior quedarán incluidos en el sistema de trabajo por objetivos.

2. Al personal incluido en el sistema de trabajo por objetivos no le serán de aplicación las tablas salariales, los sistemas de incrementos salariales establecidos en el presente convenio colectivo, ni aquellas otras cláusulas del mismo en las que expresamente así se determine, salvo lo especialmente establecido para el personal de este colectivo con clase salarial 51 o inferior, a partir del año 2004, y lo establecido en el párrafo segundo de la cláusula 14.<sup>a</sup>

3. A partir del día 1 de enero de 2004, cuando un trabajador se integre en el sistema de trabajo por objetivos, proveniente del sistema general contemplado en el convenio colectivo, sus conceptos retributivos serán los siguientes:

A. Salario base/complemento de antigüedad: Los que viniese percibiendo hasta el momento de su incorporación al sistema de trabajo por objetivos.

B. Complemento personal «E»: Comprende la suma de las cuantías correspondientes a los conceptos salariales establecidos en la cláusula 13.<sup>a</sup>, excepto el salario base, y de los complementos personales de tipo «A» o «H» que viniese percibiendo hasta el momento.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

A partir del día 1 de enero de 2004, en caso de que el empleado solicitase la renuncia al sistema de trabajo por objetivos para volver a regirse por las condiciones generales del convenio colectivo, y fuera aceptada por la compañía, la retribución quedará compuesta por los siguientes conceptos salariales:

A. Tabla salarial a determinar/complemento de antigüedad: Los correspondientes al puesto de trabajo desempeñado.

B. Complemento personal tipo «A»: El que tuviese antes de su incorporación al sistema de trabajo por objetivos, si tiene la misma clase salarial que la asignada en el momento de dicha incorporación.

Cuando la clase salarial sea superior a la asignada en el momento de la incorporación al sistema de trabajo por objetivos, será el que resulte de deducir la parte correspondiente de este complemento personal derivado de la promoción efectuada, al que tuviese antes de dicha incorporación, según normativa interna de la empresa.

C. Complemento personal tipo «H»: Será el que corresponda como diferencia positiva resultante de la siguiente operación:

Restar del salario total que venía percibiendo dentro del sistema de trabajo por objetivos, en el momento inmediatamente anterior a su paso a personal sujeto a las condiciones generales del Convenio colectivo, tras su renuncia a petición propia, las cantidades definidas en los apartados A y B anteriores.

En todo caso, si tiene la misma clase salarial que la asignada en el momento de su incorporación al sistema de trabajo por objetivos, el que tuviese antes de dicha incorporación; en caso de ser superior la clase salarial, el resultante de la operación indicada en el apartado B.

*Sección 3.<sup>a</sup> Quinquenios*Cláusula 17.<sup>a</sup>

Los quinquenios se calcularán tomando como base, para cada grupo o clase salarial, el valor que figura en la columna «salario base» en tabla salarial y su importe tendrá la consideración de «complemento personal». El importe de cada quinquenio será del 5% del salario base.

Su devengo se abonará, al mes siguiente de cumplirse el quinquenio.

*Sección 4.<sup>a</sup> Pluses*Cláusula 18.<sup>a</sup>

1. Los pluses reglamentarios de trabajo tóxico, penoso, y peligroso, serán del veinte por ciento sobre el salario base más el complemento personal y se abonará por día trabajado. La compañía pondrá todos los medios a su alcance para evitar la existencia de trabajos que se desarrollen bajo condiciones de tal naturaleza.

La calificación de estos trabajos será responsabilidad del comité de vigilancia de la salud.

2. El desplazamiento de vacaciones en los términos previstos en la cláusula 7.<sup>a</sup>, apartado 2, se compensará con un plus del diez por ciento del salario base por cada día desplazado fuera del período general establecido en el punto 1 de la misma.

3. Estos pluses también serán de aplicación desde el día 1 de enero del año 2004 al personal perteneciente al colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos, con clase salarial 51 o inferior. No afectarán al personal con clase salarial 52 o superior, a quienes la compañía aplicará su normativa interna sobre política salarial para este colectivo.



4. Aquellos trabajadores que tengan su contrato de trabajo con residencia en las Islas Baleares o Canarias percibirán un plus de insularidad durante su permanencia en las mismas.

Su importe será el equivalente al veinte por ciento del salario base y se devengará en los doce meses naturales del año.

A efectos del cálculo de los importes correspondientes a los pluses anteriormente indicados, el valor en euros hora será el equivalente a dividir el salario base del trabajador en euros/mes, por la cantidad resultante de multiplicar las horas de jornada normal diaria fijada en el presente convenio por treinta días.

#### *Sección 5.ª Gratificaciones extraordinarias*

##### *Cláusula 19.ª*

Las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre serán de un mes de salario.

El devengo de estas gratificaciones será prorrateado por semestres naturales, computándose a estos efectos como tiempo trabajado, la incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente de trabajo.

#### *Sección 6.ª Horas extraordinarias*

##### *Cláusula 20.ª*

A partir del 1 de enero del año 2004 el valor base de la hora extraordinaria se calculará mediante la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{Salario base} + \text{complemento personal/mes}) \times 14 \text{ meses}}{1.680 \text{ horas}} \times 0,645$$

A estos efectos únicamente se considerarán los complementos personales de antigüedad, y de tipos «A» y «H».

Sin embargo el abono de horas extraordinarias solo podrá realizarse por motivos excepcionales y previo acuerdo con la representación de los trabajadores.

En caso de disfrute con tiempo compensatorio, éste se realizará a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso por cada hora extraordinaria realizada.

Dada la naturaleza y características propias del personal adscrito voluntariamente al sistema de trabajo por objetivos, el cobro o compensación de las horas extraordinarias no será de aplicación a este colectivo de personas.

#### *Sección 7.ª Pago por banco*

##### *Cláusula 21.ª*

Los devengos salariales se harán efectivos mediante transferencia bancaria, como único medio establecido para ello; a cuyo fin, todo el personal está obligado a facilitar a la empresa los datos de cuenta en establecimiento bancario o Caja de Ahorros.

### CAPÍTULO QUINTO

#### *Sección única. Traslados y desplazamientos*

##### *Cláusula 22.ª*

Corresponde a la compensación por locomoción, desplazamiento, manutención, estancia y demás que se originen como consecuencia de la realización de viajes de trabajo al servicio de la compañía, y tiene el carácter de suplidos por cuenta de esta.

A partir del día 1 de enero de 2013 la estructura, regulación y cuantías de la compensación por gastos de viaje, serán las siguientes:

1.º Desplazamientos urbanos. Se refiere al supuesto en que el trabajador termina su jornada laboral completa en un punto distinto de su centro de trabajo pero dentro de la localidad en que éste se encuentra ubicado. En este caso no se devengará compensación por tal concepto, salvo aquellos casos en que el trabajador, una vez incorporado al trabajo al comienzo de la jornada, tenga que desplazarse a otros puntos sucesivos dentro de la misma, en cuyo caso le será abonado el coste del transporte entre el primero y sucesivos puntos, hasta el último de ellos.

2.º Desplazamientos interurbanos en el día. Se refiere al supuesto en que el trabajador termina su jornada laboral completa en un punto situado fuera de la localidad en que se encuentra situado su centro de trabajo y en un radio de hasta setenta y cinco kilómetros de la misma. Este apartado solo será de aplicación al personal de servicios.

La compensación por todos los conceptos será:

- A. Hasta 25 km, dieta de 14,73 euros.
- B. Entre 25 km y 50 km, dieta de 35,22 euros.
- C. Entre 50 km y 75 km, dieta de 45,12 euros.

En aquellos casos en que después de incorporado al trabajo tenga que realizar desplazamientos sucesivos, le será abonado adicionalmente el coste del transporte entre el primero y sucesivos puntos intermedios hasta el último de ellos, desde el que se retorna a su localidad de contrato / centro de trabajo.

En el supuesto de que dichos desplazamientos supongan saltos en los tramos indicados en este apartado, se aplicará la dieta que corresponda al punto de trabajo más distante. En este caso, adicionalmente a la dieta, solo se abonará el kilometraje correspondiente a la diferencia entre el efectivamente realizado entre los distintos puntos intermedios recorridos y el más alto del tramo por el que se aplique la dieta.

En aquellos casos en que el trabajador no pueda desplazarse en medios propios, podrá sustituirlos, a su cargo, y previa concertación con la línea de mando, por medios de transporte público o concertar con esta otro tipo de solución viable.

3.º Viajes interurbanos. Se refiere al supuesto de viajes a localidades situadas a distancias superiores a setenta y cinco kilómetros de la localidad en que radica el centro de trabajo o localidad de contrato que, como norma general, exigen pernoctar fuera del domicilio del trabajador.

Los viajes de esta naturaleza se iniciarán en función de las necesidades de trabajo; preferiblemente en lunes, y deberán ser comunicados al trabajador con una antelación mínima de un día laborable si la duración prevista del viaje no excede de una semana; de dos para el caso de dos a cuatro semanas, y de tres para los de duración superior al mes. Como regla general no se viajará en días no laborables.

El tiempo de viaje se computará dentro de la jornada de trabajo y deberá iniciarse al comienzo de la misma, siempre que ello sea posible.

Los gastos de transporte serán por cuenta de la compañía, que facilitará al trabajador el correspondiente billete o le reembolsará, en su caso, el coste en que éste haya incurrido.

La compensación para este supuesto por todos los conceptos será, para cada uno de los días del viaje:

- Con alojamiento abonado contrafactura por la compañía según política interna y dos comidas:

- F. Dieta de 35,31 euros.

- Con una sola comida:

- G. Dieta de 14,15 euros.

En este caso si se retorna a la localidad de contrato después de las veinte horas, se abonará dieta de 45,12 euros.

Como regla general, en los viajes de duración superior a cinco días el trabajador permanecerá en el punto de desplazamiento durante el fin de semana y días festivos, y por ello se le pagará la dieta correspondiente a los sábados y domingos, así como los festivos, en su caso.

En los viajes, dentro del territorio nacional, incluida Andorra, el trabajador podrá solicitar la sustitución del pago de las dietas correspondientes por el reembolso del coste de regreso a su domicilio al término de la jornada del viernes y reincorporación al punto de trabajo el lunes en las condiciones establecidas en el párrafo tercero de este mismo punto.

4.º Estos conceptos tienen, por su carácter y naturaleza, la consideración y efectos jurídicos de suplidos, no siendo de naturaleza salarial y quedando su devengo vinculado en todo caso a que el trabajador realice gastos por razón del trabajo en localidad distinta, tanto del centro de trabajo o localidad de contrato, como de su domicilio, que deban ser soportados por la Empresa.

5.º El personal perteneciente al colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos, tendrá opción a viajar por el sistema de gastos pagados o percibir las compensaciones por gastos de viaje indicadas en el apartado 3 de la presente cláusula.

6.º La empresa procurará proveer a los empleados que lo necesiten de una tarjeta de crédito para que puedan hacer frente a los gastos de viaje, así como reintegrar dicho importe en la cuenta del empleado lo más rápido posible.

7.º Cuando los representantes legales de los Trabajadores deban asistir a las reuniones de los órganos centrales de representación de la empresa o a las que convoque la dirección de la misma, viajarán, según proceda, con las condiciones previstas en esta cláusula.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

Si se realiza un cambio de centro de trabajo a distinto municipio, aquellos empleados que residan en un municipio distinto del de destino percibirán una compensación a negociar con la representación de los trabajadores.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

1. Con efectividad del día 1 de enero del 2013, los desplazamientos realizados por motivos de trabajo en automóvil propio, en aquellos casos en que esto se autorice por la compañía, serán compensados con 0,255 euros por kilómetro de distancia entre centros de origen y de desplazamiento, también 0,255 euros en 2014.

2. En caso de que el empleado tuviera que realizar la comida de mediodía en el lugar del centro de trabajo al que se ha desplazado, realizará la misma en el comedor de dicho centro o a través de restaurante concertado al efecto.

Si se estableciesen nuevos centros de trabajo, la compañía y la representación de los trabajadores fijaría las distancias y si procede compensaciones correspondientes respecto a los centros existentes.

### CAPÍTULO SEXTO

#### Sección 1.<sup>a</sup> Beneficios sociales

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

Los empleados de Nextiraone España, S.L.U, que estuvieran en alta dentro de la plantilla activa de la compañía el día 1 de agosto de 2004, percibirán en la nómina del mes de agosto la cantidad de 540,53 euros en el año 2013, e igual cantidad en el 2014.

Dada la naturaleza de los distintos conceptos que han pasado a integrarse en este abono, en ningún caso tiene el carácter de paga extraordinaria ni retribuye la prestación de trabajo, por lo que no tiene carácter salarial.

A partir de 1 de enero de 2004, esta compensación se devengará por años naturales. Los empleados que el 1 de agosto no lleven un año de antigüedad percibirán una doceava parte de la cantidad total por cada mes de antigüedad comprendidos entre la fecha de ingreso y el mes de julio, ambos inclusive.

A los empleados que por tener mas de un año de antigüedad en el momento del devengo hayan percibido la cantidad completa, si causasen baja en la empresa a partir de ese momento, dentro del año, se les descontará en la liquidación tantas dozavas partes de la cantidad total como meses medien entre la fecha de la baja y el 31 de diciembre del año.

#### *Sección 2.ª Ayuda a disminuidos psíquicos y físicos*

##### *Cláusula 26.ª*

Los trabajadores que acrediten la minusvalía psíquica o física de algún descendiente directo de primer grado, percibirán una ayuda de 294,34 euros en el año 2013, e igual cantidad en el 2014.

### CAPÍTULO SÉPTIMO

#### *Sección 1.ª Incapacidad temporal*

##### *Cláusula 27.ª*

Al personal no perteneciente al colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos, se le garantiza la percepción del cien por cien de la retribución establecida en la cláusula 13ª que tenga asignada, más los complementos de antigüedad y de tipo «A» y «H» que tuviesen.

Al personal perteneciente al colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos, se le garantiza la percepción del cien por cien del salario base establecido en la cláusula 13.ª que tenga asignada, más los complementos de antigüedad y de tipo «E» que tuviesen.

La empresa se hará cargo de los complementos garantizados en esta cláusula.

Este complemento dejará de percibirse, en todo caso, cuando el trabajador rescinda su contrato con la empresa, por cualquier causa o circunstancia, imputable o no al trabajador.

En caso de que la baja se produzca por el reconocimiento de una incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, y en relación con los derechos reconocidos en esta cláusula, se considerará como fecha de la baja la que determine la Resolución administrativa para fijar los efectos económicos de la prestación, regularizándose consecuentemente, si procede, todos los importes que se hayan percibido durante la situación de incapacidad temporal.

Los descansos por maternidad serán considerados a estos efectos económicos, como los de incapacidad temporal.

#### *Sección 2.ª Anticipación de la jubilación*

##### *Cláusula 28.ª*

1. A partir de la entrada en vigor, el 1 de enero del 2001, del plan de pensiones de empleo de aportación definida, la empresa complementará a su cargo, con carácter de indemnización, el importe de la pensión que pudiera corresponder al personal que, teniendo la condición de mutualista laboral antes del día 1 de enero de 1967, se jubile anticipadamente antes de cumplir la edad de sesenta y cinco años hasta el cien por cien de la retribución establecida en la cláusula 13.ª que tenga asignada más los complementos de antigüedad y de tipo «A» y «H» que tuviesen, en caso de no pertenecer al colectivo

sujeto al sistema de trabajo por objetivos, y hasta el cien por cien del salario base establecido en la cláusula 13.º que tenga asignado, mas los complementos de antigüedad y de tipo E que tuviesen, en caso de pertenecer al sistema de trabajo por objetivos, en ambos casos en base anual, en el momento de pasar a la situación anticipada de jubilación, y hasta que cumpla la edad de sesenta y cinco años si, de acuerdo con el régimen general de la seguridad social, tuviese derecho a jubilación pensionada a los sesenta años de edad, y siempre que a juicio de la empresa las circunstancias del empleado y las razones que aduzca para anticipar su jubilación así lo justificasen.

Las percepciones a partir de la jubilación anticipada y hasta los sesenta y cinco años de edad se establecerán como se indica:

a) Pensión de la seguridad social por jubilación que legalmente corresponda al trabajador.

b) Pensión por jubilación derivada del plan de previsión de la compañía. A estos efectos, y con independencia de la forma de cobro que elija el trabajador, la prestación derivada del plan de pensiones de empleo de aportación definida se calculará como una renta inmediata de supervivencia con reversión del 50 por 100 de su importe al cónyuge, si procede.

c) Complemento de la empresa hasta que cumpla los sesenta y cinco años de edad, consistente en la diferencia de las retribuciones reflejadas en el primer párrafo y la suma de las indicadas en los apartados a) y b) anteriores.

2. De acuerdo con lo dispuesto en la ley 40/2007, de 4 de diciembre, y el Real Decreto Legislativo 1131/2002, de 31 de octubre, los trabajadores y trabajadoras podrán optar a dicha jubilación parcial si cumplen los requisitos exigidos en dichos textos legales y en el presente convenio, comunicándose a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de tres meses; comprometiéndose esta a concertar un contrato a tiempo parcial para sustituir a estos trabajadores o trabajadoras como mínimo en la cantidad que se produzca la jubilación parcial.

Debido a la naturaleza de la actividad de la empresa, la opción por la jubilación parcial deberá hacerse por acuerdo con la dirección de la misma y su entrada en vigor estará supeditada a la selección y contratación por parte de la empresa del trabajador mas idóneo para cubrir la actividad del trabajador relevado.

## CAPÍTULO OCTAVO

### *Sección única. Comisión paritaria*

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

En el plazo de un mes, a contar desde la fecha de la firma de este convenio, se constituirá la comisión paritaria, que conocerá preceptivamente de cuantas cuestiones puedan derivarse de la aplicación del mismo.

La comisión estará compuesta de dos miembros representantes de los trabajadores, designados por el comité intercentros, de entre sus miembros e igual número de representantes de la empresa nombrados por la dirección de la misma.

La secretaría de la comisión paritaria estará constituida por dos de sus miembros; uno por la representación de los trabajadores y uno por la dirección de la empresa.

La comisión paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes, para tratar de asuntos propios de su competencia, dentro del plazo de los ocho días siguientes a su convocatoria escrita y con expresión de los puntos a tratar.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

Ambas partes acuerdan someter a la comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación del convenio, con carácter previo a cualquier reclamación en vía administrativa o jurisdiccional.

## Cláusula 31.<sup>a</sup>

Esta comisión ejercerá sus facultades sin perjuicio de las que corresponden a la jurisdicción competente.

## CAPÍTULO NOVENO

### *Sección única. Representantes de los trabajadores*

## Cláusula 32.<sup>a</sup>

Los órganos de representación de los trabajadores se elegirán conforme a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo y a la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

En todo caso, la composición de las representaciones sindicales deberá ajustarse a lo legalmente establecido de acuerdo con las plantillas reales de cada centro de trabajo.

## Cláusula 33.<sup>a</sup>

Los miembros de los comités de empresa, y los delegados de personal, en su caso, dispondrán con carácter general del crédito de horas mensuales para las actividades propias de la representación que ostentan, previsto en el artículo 68.e) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Los comités de empresa podrán acordar la acumulación de las horas de que dispone la totalidad de sus miembros como crédito mensual y distribuirlas entre uno o varios de los mismos, sin que ello redunde en perjuicio del normal desarrollo del proceso productivo. A tal efecto los comités, a través de su secretaría comunicarán al director del correspondiente centro de trabajo, mensualmente y con una antelación de al menos una semana, el programa de distribución individualizada de las horas.

Cuando los representantes legales de los trabajadores deban asistir a las reuniones de los órganos centrales de representación de la empresa, o a las que convoque la dirección de la misma, viajarán, según proceda, con la dieta prevista en el capítulo quinto de este Convenio.

## Cláusula 34.<sup>a</sup>

Los sindicatos de trabajadores que reúnan los requisitos previstos en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, podrán designar el número de delegados sindicales que proceda, con arreglo a la escala establecida en dicha Ley.

## Cláusula 35.<sup>a</sup>

Sin perjuicio de las funciones propias de los comités de centro, y para conocer de las cuestiones de carácter general que no puedan ser tratadas adecuadamente a nivel local, y otras cualesquiera que afecten a la generalidad de los trabajadores de la Empresa se crea un comité intercentros para el conjunto de la misma. Este comité puede estar compuesto hasta por 13 miembros designados con arreglo a las prescripciones del Estatuto de los Trabajadores, en función del resultado de las elecciones sindicales, de entre los que ostenten la condición de representante legal electo de los trabajadores.

Este comité se reunirá con carácter ordinario cada dos meses.

## Cláusula 36.<sup>a</sup>

La empresa procurará fomentar la formación profesional y continua de todos sus trabajadores.

## Cláusula 37.<sup>a</sup>

Las partes afectadas por este Convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de

sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados los empleados por razones de disminuciones psíquicas o sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Este compromiso, a través de la comisión paritaria, conlleva, igualmente, el remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

#### Cláusula adicional I.

En lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico vigente. Ambas partes acuerdan someterse al V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (BOE 23 de febrero de 2012) y a los mecanismos de resolución de conflictos previstos en el SIMA.

Aquellas cuestiones específicas que afecten concreta y particularmente a un determinado centro de trabajo, podrán ser objeto de tratamiento y negociación a nivel local entre la representación de los trabajadores y la dirección del mismo. Las conclusiones que de ello se alcancen deberán ser sometidas en forma de propuesta a la comisión Negociadora y, si obtuviesen el refrendo de esta, podrán constituirse en acuerdos aplicables para dicho centro con la misma eficacia general de las normas del presente convenio.

#### Cláusula adicional II.

Para mantener los niveles de productividad que aseguren la necesaria estabilidad de la empresa que permita garantizar la plena ocupación y el empleo, así como la necesaria competitividad en las actuales circunstancias de mercado, la representación de los trabajadores cooperará positivamente para la reducción del absentismo y para que la presencia, actividad y normalidad laboral hagan posibles los expresados fines.

#### Cláusula adicional III.

El presente Convenio colectivo modifica y sustituye de manera definitiva e íntegra al convenio colectivo que, con anterioridad era de aplicación a los sujetos a que se refiere el ámbito de aplicación personal de éste, así como a los pactos o normas, colectivas o no, y de régimen interno que se opongán a lo dispuesto en este convenio.

Durante su vigencia no será de aplicación ningún otro convenio de ámbito nacional, interprovincial, provincial o sectorial, que pudiera afectar o referirse a actividades o trabajos desarrollados por la compañía. En caso de verse afectado por alguno de estos total o parcialmente, se acordará, alternativamente, la renegociación del convenio colectivo de la compañía, o la vinculación a la totalidad del convenio colectivo de ámbito superior.

#### Cláusula adicional IV.

La empresa seguirá cumpliendo con las directrices de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, respecto a la evaluación de riesgos de los diferentes puestos de trabajo y la vigilancia de la salud de todo su personal.

La frecuencia, exploración y pruebas complementarias de los reconocimientos médicos, serán protocolizados y consensuados con el comité de seguridad e higiene.

#### Cláusula transitoria I.

El presente Convenio colectivo es de aplicación, con exclusión de cualquier otro, a todo el personal que forme parte de las plantillas activas de Nextiraone España, S.L.U., el día 1 de enero de 2013, cualquiera que sea el lugar en que presten sus servicios, y los pactos contenidos en el mismo, salvo aquellos que contengan indicación expresa al respecto, serán efectivos a partir de 1 de enero de 2013.