

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

18059 *Resolución de 29 de agosto de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo de Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, SLU.*

Visto el texto del VI Convenio colectivo de la empresa Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, SLU (90100101012014), que fue suscrito con fecha 4 de junio de 2025, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido finalmente subsanado mediante Actas de 22 de julio y 20 de agosto de 2025, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo, en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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 agosto de 2025.–La Directora General de Trabajo, P. S. (Real Decreto 502/2024, de 21 de mayo), el Subdirector General de Relaciones Laborales, Rafael Martínez de la Gándara.

VI CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE LA EMPRESA NOKIA TRANSFORMATION ENGINEERING & CONSULTING SERVICES SPAIN, SLU

CAPÍTULO PRIMERO

Sección 1.^a Ámbito de aplicación y vigencia

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo Interprovincial, concertado por la comisión negociadora, constituida por los miembros designados al efecto por el comité intercentros y por la dirección de Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, SLU, es de aplicación, con exclusión de cualquier otro, a todo el personal que forme parte de la plantilla activa de Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, SLU, cualquiera que sea el lugar en que preste sus servicios.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente convenio colectivo será de aplicación a todas las actividades que realice la empresa Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, SLU (en adelante, «NOKIA TECSS») y sus trabajadores, ligadas al sector de la industria, servicios e instalaciones del metal y, especialmente, todas las actividades vinculadas a las telecomunicaciones.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Este convenio colectivo afectará a todos los trabajadores, sea cual fuere su grupo profesional, incluidas en su ámbito funcional que, durante su vigencia, trabajen en NOKIA TECSS, salvo los cargos de alta dirección.

Los empleados con grupo profesional superior al 12 se identifican como grupo profesional 00.

No obstante, lo dispuesto en el primer párrafo de este artículo, quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio, a efectos del tratamiento salarial, del establecimiento de los incrementos anuales, del sistema de promoción y de todos los aspectos contenidos en el convenio que así lo especifiquen, todos los empleados con grupo profesional 00.

Las referencias de género que puedan hacerse en el convenio colectivo deben entenderse como realizadas a ambos géneros, sin discriminación alguna al respecto.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El periodo de duración del presente convenio será de un año, entrando en vigor el día 1 de enero 2025 y finalizando el día 31 de diciembre de 2025 y será de aplicación a los empleados de la empresa que estén en activo el día 15 de junio de 2025. El presente convenio colectivo se prorrogará de año en año siempre y cuando no mediase denuncia expresa de las partes.

Artículo 5. *Denuncia del convenio.*

La denuncia del convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse por escrito y con una antelación mínima de un mes a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Transcurrido el periodo inicial de vigencia o la prórroga, en su caso, seguirá aplicándose el convenio colectivo con el mismo alcance y contenido hasta tanto no se apruebe y entre en vigor un nuevo convenio colectivo.

Artículo 6. *Vinculación a lo pactado y obligatoriedad.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible. No obstante, en caso de que la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase algunos de los pactos aquí establecidos, ambas partes se comprometen a negociar la subsanación de los artículos rechazados, permaneciendo con plena validez el resto del articulado del presente convenio.

Sección 2.^a *Compensación, absorción y garantías personales*

Artículo 7. *Compensación y absorción.*

Todas las condiciones económicas pactadas en este convenio colectivo compensan las que venían rigiendo anteriormente.

Asimismo, estas condiciones económicas serán absorbibles por cualquier mejora futura de las condiciones económicas que vengan determinadas por la empresa, por disposiciones legales, administrativas o judiciales, o bien por contrato individual de

trabajo, siempre que, consideradas globalmente y en cómputo anual, sean más favorables para los empleados que las contenidas en el presente convenio colectivo, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente convenio.

Artículo 8. *Garantía personal.*

Se respetarán las situaciones personales que, en cómputo anual, excedan del presente convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam», en tanto en cuanto no sean superadas por otras condiciones más favorables que establezcan normas futuras.

CAPÍTULO SEGUNDO

Jornada de trabajo, calendario laboral, permisos retribuidos y vacaciones

Artículo 9. *Jornada de trabajo.*

Para el periodo de vigencia del presente convenio, la jornada anual efectiva de trabajo será de 1.752 horas. Ante las características especiales de la actividad desempeñada, la jornada de trabajo, según necesidades, será distribuida durante todo el año natural.

La jornada de trabajo ordinaria aplicable a cada trabajador será la definida en su contrato de trabajo o bien la que se establezca mediante acuerdo entre empresa y trabajador con posterioridad.

A título de ejemplo, la jornada ordinaria de trabajo podrá distribuirse en cuatro modalidades diferentes:

1. Jornada de trabajo continuada de mañana: La jornada de trabajo diaria tendrá la consideración de continuada, con ocho horas continuadas de trabajo efectivo, con entrada a las 7:00 horas y salida a las 15:15 horas, con un descanso de quince minutos, que no constituirá tiempo de trabajo efectivo.

2. Jornada de trabajo continuada de tarde: La jornada de trabajo diaria tendrá la consideración de continuada, con ocho horas continuadas de trabajo efectivo, con entrada a las 15:00 horas y salida a las 23:15 horas, con un descanso de quince minutos, que no constituirá tiempo de trabajo efectivo.

3. Jornada de trabajo continuada de noche: La jornada de trabajo diaria tendrá la consideración de continuada, con ocho horas continuadas de trabajo efectivo, con entrada a las 23:00 horas y salida a las 07:00 horas, con un descanso de quince minutos, que constituirá tiempo de trabajo efectivo.

4. Jornada de trabajo partida: La jornada de trabajo diaria tendrá la consideración de partida, con ocho horas netas de trabajo efectivo, con entrada de 7:00 a 9:30 horas, y salida de las 16:00 a 18:30 horas, con una interrupción mínima de treinta minutos y máxima ciento veinte 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.

No obstante, además de la mencionada flexibilidad horaria dentro de una misma jornada, será también posible el intercambiar horas de un día a otro respetándose el cómputo semanal de horas laborables considerando que se podrá ampliar máximo 1 hora por jornada con un máximo de tres horas semanales.

Se deberán cumplir los límites horarios por jornada establecidos en este apartado.

Con este criterio flexible en los horarios de entrada y salida se pretende conciliar, en la medida de lo posible, las necesidades organizativas de la empresa con las necesidades de la conciliación de vida personal y familiar, siempre que las necesidades del servicio prestado lo permitan.

De manera voluntaria, y siempre que las necesidades organizativas lo permitan, el trabajador podrá optar durante los viernes de los meses de julio y agosto a una jornada de trabajo intensiva, con ocho horas de trabajo efectivo, con entrada entre las 6:45 y las 7:15 horas y salida entre las 15:00 y las 15:30 horas, con un descanso de quince minutos, que no constituirá tiempo de trabajo efectivo.

Las modificaciones normativas en materia de jornada máxima laboral anual que afecten a las pactadas en este convenio colectivo, con efectividad durante su vigencia, serán objeto de incorporación al mismo, asumiendo a tal fin las partes el compromiso de reunirse para la adaptación del presente artículo en este caso, así como para la necesaria elaboración de los calendarios laborales correspondientes a la anualidad de 2025.

Artículo 10. *Permisos, licencias y suspensión de contrato.*

10.1 Permisos retribuidos. El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo y motivos siguientes:

a) Asistencia o consulta médica de especialistas: por el tiempo necesario, tanto para el empleado como para acompañar a su hijo menor de catorce años, o bien mayor de dicha edad en caso de que tenga alguna discapacidad reconocida.

b) Asistencia o consulta médica general o de cabecera: por dieciséis horas anuales, incluyendo en el citado cómputo la posibilidad de que la consulta fuese para un hijo menor de catorce años del citado empleado.

c) Por matrimonio de padres, hijos o hermanos: un día laborable, pudiéndose elegir el día del hecho causante o el adyacente.

d) Por traslado de domicilio: un día laborable.

e) En aplicación del artículo 37.3 del ET, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio (BOE del 29), la persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

– Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja o de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Así mismo, durante el tiempo de hospitalización de un familiar de primer grado, las personas adscritas a la política de teletrabajo podrán trabajar los cinco días de la semana desde los domicilios registrados en su contrato laboral.

La persona trabajadora podrá distribuir las horas correspondientes al permiso en varios días, en un plazo no superior a dos semanas desde la fecha que originó este derecho.

f) Tres días laborables de permiso por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

– Dos días laborables por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

g) Por matrimonio del trabajador: Quince días naturales. Este permiso también será aplicable en caso de constitución legal de pareja de hecho, siempre que haya simultaneidad en el acontecimiento o causa de la solicitud, mediante presentación del certificado en el registro correspondiente al departamento de Recursos Humanos.

Este permiso no será aplicable retroactivamente para aquellos empleados que ya hayan declarado a la empresa dicho estatus con anterioridad a la firma de este convenio.

Adicionalmente, en el supuesto que estas parejas de hecho contraigan matrimonio con posterioridad, no tendrán derecho al permiso por matrimonio si han disfrutado anteriormente del permiso correspondiente por la constitución de pareja de hecho. A estos efectos se considera disfrutado este permiso, con la finalidad de evitar la duplicidad del mismo.

h) Permiso por cuidado del lactante. Desde la finalización del descanso por el permiso de madre biológica/otro progenitor hasta el momento en que el hijo cumpla los nueve meses, con tres opciones:

- Una hora de ausencia al trabajo por día laborable.
- Reducción de jornada en una hora por día laborable, al comienzo o al final de la misma.
- Acumulación del permiso de una hora por día laborable en días laborables completos según marque la legislación laboral.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores tanto para la madre biológica como para el otro progenitor, en el caso de que ambos trabajen en la misma empresa, esta podrá limitar el ejercicio simultáneo del permiso de lactancia por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

i) Realización de exámenes prenatales y preparación al parto, en caso de que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo: por el tiempo indispensable.

j) Adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información, preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad: por el tiempo indispensable, en caso de que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

k) El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable y necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

l) Realización de exámenes en jornada de trabajo, con el objeto de obtener una titulación académica oficial, con preaviso a la empresa, y presentación de justificantes de haber acudido al examen: por el tiempo imprescindible, con el máximo de 16 horas anuales. A tales efectos, estarán incluidas las titulaciones académicas para la obtención de un grado o máster universitario, grado superior, formación profesional II, y escuelas oficiales de idiomas. La empresa analizará si este permiso es aplicable a otras titulaciones académicas. Dichas horas estarán distribuidas en bloques de 4 horas cada día laborable en el que se realice el examen. Es decir, el día que se justifique el examen se deben de completar 4h de trabajo efectivo. Será posible realizar dicho trabajo desde el lugar elegido por el empleado, en remoto, o presencial, previo aviso al coordinador

m) Trámites ante organismos oficiales del Estado en jornada de trabajo: por el tiempo imprescindible, con el máximo de 8 horas anuales, debiendo el trabajador presentar justificante de la ausencia. Queda excluido en este punto la inscripción en el registro civil del nacimiento de hijos. Dichas horas estarán distribuidas en bloques de cuatro horas cada día laborable en el que se realice el trámite. Es decir, el día que se justifique el trámite se deben de completar cuatro horas de trabajo efectivo. Será posible realizar dicho trabajo desde el lugar elegido por el empleado, en remoto, o presencial, previo aviso al coordinador.

n) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes. Esto se aplica en caso de enfermedad o accidente que haga indispensable la presencia del empleado de forma inmediata, con un máximo de cuatro días al año, siempre acreditando el motivo de la ausencia a la empresa. Se trata de un permiso que se puede disfrutar por horas.

o) Conforme a la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y del texto refundido de la Ley del Estatuto del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre), el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio tendrá derecho a un permiso retribuido para donantes vivos por el tiempo indispensable para:

- Asistir a sesiones informativas.
- Realizar los informes y exámenes clínicos preceptivos, incluida la exploración médica.
- Prestar el consentimiento informado.

Dicho permiso se concederá cuando estas actuaciones sean necesarias para la determinación de la idoneidad como donante vivo de órganos o tejidos, y siempre que deban realizarse dentro de la jornada laboral.

Este permiso tiene por objeto cubrir aquellas ausencias imprescindibles que, por su naturaleza preparatoria y duración inferior a una jornada médica completa, no se encuentran amparadas por la situación de incapacidad temporal.

Lo indicado en los apartados h) y i) será de aplicación tanto a empleados casados como a parejas de hecho que acrediten su inscripción legal en el registro oficial competente.

Los tiempos señalados en los apartados a) y b) de este artículo se entienden exclusivamente para la cobertura que presta la Seguridad Social, o bien especialistas privados si dicha asistencia o consulta médica se realiza dentro del territorio nacional.

Las licencias retribuidas se abonarán con arreglo al salario de convenio más los complementos personales que puedan constituir la retribución fija del trabajador.

10.2 Permisos no retribuidos. En virtud de los acuerdos firmados por ambas partes en abril de 2021 en el «II Plan de Igualdad de la empresa NOKIA TECSS», se incorpora al presente convenio colectivo lo establecido en dicho plan sobre permisos no retribuidos, que, a efectos legales, tendrán el mismo tratamiento que una excedencia con reserva de puesto de trabajo, como acciones específicas para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar:

a) Motivos propios: Los trabajadores tendrán derecho a un permiso no retribuido de duración no superior a tres meses, siempre que tengan una antigüedad mínima de un año, o transcurridos dos años desde el final del anterior permiso (este último requisito podría ser salvado por acuerdo entre las partes). Asimismo, se requerirá que el área funcional en la que está incluido el empleado no tenga más de un 25 % de la plantilla en situación de excedencia o permiso.

b) Permiso especial por parto: en caso de enfermedad grave acreditada del recién nacido (a justificar mediante certificado médico), uno de los progenitores podrá disfrutar de un permiso no retribuido, por un periodo máximo de tres meses.

c) Fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, teniendo al cuidado a hijos menores de cuatro años: permiso no retribuido por un periodo no superior a tres meses a contar desde la fecha de fallecimiento.

d) Atención a un familiar con discapacidad, de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, necesidad de tratamiento médico sin incapacidad al del trabajador: permiso no retribuido de hasta tres meses.

e) En aplicación de lo estipulado en el vigente artículo 37.9 del E.T., en la redacción dada por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio (BOE del 29), la persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

10.3 Suspensión de contrato de trabajo: en virtud de los acuerdos firmados por ambas partes en abril de 2021 en el «II Plan de Igualdad de la empresa NOKIA TECSS», se incorpora al presente convenio colectivo lo establecido en dicho plan sobre suspensiones del contrato con reserva de puesto de trabajo:

a) En los casos de partos prematuros en los que el recién nacido tenga falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto por un periodo superior a siete días, el empleado podrá solicitar la suspensión del contrato en tantos días como el recién nacido se encuentre hospitalizado.

b) En el supuesto reflejado en el apartado anterior, si adicionalmente se detecta discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato podrá tener una duración adicional de dos semanas, a solicitud del empleado. En caso de que ambos progenitores trabajen en la empresa, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, pero siempre de forma ininterrumpida.

c) En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país del origen del adoptado, el empleado podrá solicitar la suspensión de trabajo, para que esta última se inicie hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

d) En aplicación de lo estipulado en el vigente artículo 48 bis del E.T., en la redacción dada por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio (BOE del 29), las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los periodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de quince días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante en los que el disfrute del permiso parental en el periodo solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un periodo razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Salvo pacto en contrario, los puntos a), b) y c) se disfrutarán desde el momento inmediatamente posterior al hecho causante.

Como complemento a este artículo se estará a lo que establezca sobre permisos o licencias retribuidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. *Calendario laboral.*

La fijación del calendario laboral será acordada para cada año entre la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores, en él se podrán prefijar los días inhábiles por exceso de jornada, que serán marcados en el calendario como días prefijados, y/o los días de libre disposición. En caso de no llegarse a un acuerdo entre ambas partes, la dirección de la empresa establecerá el calendario laboral aplicable en

cada centro de trabajo, sin menoscabo de las acciones legales que asistan a la representación legal de los trabajadores.

El calendario laboral, que recogerá 1.752 horas de trabajo efectivo, incluirá el horario de trabajo, con las horas de comienzo y final de cada jornada, los tiempos de descanso y las diversas modalidades de jornada que existen en la empresa.

Tendrán carácter de no laborables los días festivos determinados por los organismos competentes, los sábados y domingos, los días 24 y 31 de diciembre y los que así se determinen en el calendario laboral de cada centro de trabajo, siempre y cuando se respete la jornada anual efectiva de trabajo.

Asimismo, el calendario laboral recogerá las fiestas nacionales, autonómicas y locales aplicables a cada centro de trabajo y fijará, en la medida de lo posible, los puentes.

En este sentido, en la fijación de días por ajuste de la jornada y, en definitiva, en la fijación del calendario laboral, deberá prevalecer el criterio de ahorro de costes y reducción de gastos que favorezca las necesidades de producción o atención al cliente.

En caso de quedar días de libre disposición por ajuste de jornada, estos serán disfrutados libremente por los trabajadores, previo aviso de cuarenta y ocho horas laborables a la dirección de la empresa, que sólo se podrá negar a la fecha indicada por el trabajador por motivos organizativos o de producción debidamente justificados.

Artículo 12. *Vacaciones anuales.*

Los trabajadores tendrán derecho a veintidós días laborables de vacaciones retribuidas al año, siendo el período de devengo del 1 de enero al 31 de diciembre. Para el personal que se incorpore durante el año natural, las vacaciones se calcularán de forma proporcional a su fecha de incorporación.

Todos los empleados de Nokia TECSS podrán disfrutar de un día adicional de libre disposición el año natural siguiente al año en el que se cumplan tres anualidades en la empresa. Este día adicional se sumará a los días de libre disposición del año siguiente a aquel en el que se cumplan con la antigüedad mencionada, consolidándose para posteriores anualidades.

Así mismo, todos los empleados de Nokia TECSS podrán disfrutar de otro día adicional de libre disposición el año natural siguiente al año en el que se cumplan seis anualidades en la empresa. Este día adicional se sumará a los días de libre disposición del año siguiente a aquel en el que se cumplan con la antigüedad mencionada, consolidándose para posteriores anualidades.

El período de disfrute de las vacaciones finalizará el 15 de enero del año siguiente a su devengo, salvo que, por necesidades de trabajo, no se hubiesen podido disfrutar en el año natural, en cuyo caso podrán disfrutarse hasta el último día del mes de febrero del año siguiente.

El período de disfrute de vacaciones se fijará de común acuerdo entre los trabajadores y sus supervisores, en función de las necesidades de trabajo y deberá realizarse con al menos dos meses de antelación, teniendo prioridad las propuestas de los empleados para fijar al menos once días laborables de dicho período. Las propuestas de los trabajadores sólo podrán ser rechazadas por sus supervisores por razones de actividad debidamente justificadas.

En el caso de solicitar la planificación de las vacaciones estivales (junio, julio, agosto y septiembre) antes del 15 de abril, la empresa se comprometerá a aprobar dicha solicitud antes de 30 de abril, salvo que exista concurrencia en las solicitudes para un determinado servicio o actividad en las mismas fechas. En este caso, se buscará la mejor solución entre empleados y empresa para poder adecuarlas satisfactoriamente. Los empleados que soliciten las vacaciones antes del 15 de Abril tendrán preferencia sobre los que las soliciten posteriormente.

En caso de discrepancia entre la empresa y el trabajador, este último podrá solicitar la intervención de una comisión paritaria, formada por dos miembros designados por el comité

de empresa de entre la Representación de los Trabajadores y otros dos designados por la empresa, con el objeto de ayudar a la resolución del conflicto planteado.

En todo caso, el trabajador tendrá que disfrutar, al menos, cinco días laborales seguidos de vacaciones, salvo acuerdo distinto con su supervisor.

De forma excepcional, y por razones de actividad debidamente justificadas, previa información al trabajador afectado con la mayor antelación posible, la dirección de la empresa podrá fijar el disfrute de hasta once días laborables de su período de vacaciones.

En el caso de empleados afectados por un convenio regulador por separación o divorcio, se dará prioridad al disfrute de vacaciones coincidiendo con el período de custodia de los hijos, por lo que la planificación del período de vacaciones entre los empleados y sus supervisores, en función de las necesidades de trabajo, deberá realizarse con al menos dos meses de antelación.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 48.5 y 48.7 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 13. *Reducción de jornada.*

Los trabajadores podrán solicitar la reducción de su jornada de trabajo de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO TERCERO

Sección 1.ª Iniciación y extinción de la relación laboral

Artículo 14. *Inicio de la relación laboral. Periodo de prueba.*

El período de prueba será el que se detalla a continuación, y será en cualquier caso concertada individualmente en el contrato de trabajo:

- Trabajadores incluidos en los grupos profesionales 01 a 04: dos meses.
- Trabajadores incluidos en los grupos profesionales 05 y 06: tres meses.
- Resto de trabajadores: seis meses.

La situación de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecte al empleado durante el periodo de prueba no interrumpirá el cómputo del mismo.

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.

Artículo 15. *Extinción de la relación laboral.*

Son causas de extinción de la relación laboral las recogidas en el artículo 49 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. *Extinción del contrato por voluntad del trabajador.*

En los casos de baja voluntaria, el empleado deberá preavisar a la dirección de la empresa conforme a los siguientes plazos:

- a) Empleados pertenecientes a los grupos profesionales inferiores o iguales al 07: quince días naturales.
- b) Empleados pertenecientes a los grupos profesionales superiores o iguales al 08: treinta días naturales.

El incumplimiento de la obligación de preavisar dará derecho a la dirección de la empresa a descontar de la liquidación el importe de la retribución fija correspondiente a los días de preaviso incumplidos.

Artículo 17. *Excedencias.*

1. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Asimismo, quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse en su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

2. Excedencia voluntaria.

El empleado con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo empleado si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El empleado en situación de excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

El tiempo que dure la situación de excedencia voluntaria no se computará a ningún efecto.

3. Excedencia por cuidado de hijos, y excedencia por cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Los empleados tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años en su cómputo total para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, hasta que el sujeto causante del disfrute de la excedencia cumpla doce años.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de

consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los empleados, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más empleados de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

En los casos de excedencia, tanto en su solicitud como en la reincorporación tras el disfrute de la misma, el empleado deberá preavisar a la dirección de la empresa con 30 días de antelación, debiendo ésta contestar en un plazo no superior a quince días.

Sección 2.ª Clasificación profesional

Artículo 18. Clasificación profesional.

El personal incluido en el ámbito de este convenio colectivo se encuentra clasificado en grupos profesionales (GP), teniendo en cuenta las funciones y/o tareas que realiza.

Los grupos profesionales agrupan unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y las funciones y/o tareas que desempeñen, que se determinarán en base a los factores de encuadramiento.

Cuando un empleado desempeñe funciones y/o tareas concurrentes propias de dos o más grupos profesionales, se clasificará atendiendo a la duración de cada una de ellas y a los factores de encuadramiento. De entenderse una igualdad de desempeño entre funciones propias de dos grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior.

Artículo 19. Criterios para la clasificación de los empleados en grupos profesionales.

a) Criterios generales: la clasificación en grupos profesionales se realizará por interpretación y aplicación de los factores de encuadramiento y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los empleados.

b) Factores de encuadramiento: El encuadramiento de los empleados en un determinado grupo profesional y división funcional será el resultado de la ponderación conjunta de los siguientes factores:

– Formación. Factor que tiene en cuenta los conocimientos básicos adquiridos como consecuencia de haber cursado estudios académicos relacionados con las tareas y funciones desempeñadas o experiencia profesional similar.

– Complejidad de las tareas desempeñadas. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta la necesidad, el número y el grado de integración de los siguientes factores en la tarea o puesto encomendado.

- Conocimientos. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la dificultad en la adquisición de los mismos.

- Iniciativa. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de funciones y/o tareas, así como la capacidad de sugerir e implantar mejoras en los procesos.

- Autonomía. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función.

- Necesidad de interrelación con otros grupos internos o externos a la compañía.

– Criticidad e impacto. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de las tareas desempeñadas.

- Impacto operacional: porcentaje de producción afectado.

- Nivel de producción: capacidad que se deja de producir.

- Personal afectado: número de personas afectadas.

- Tiempo promedio de la solución: tiempo para solucionar el problema.

- Coste de calidad: coste de subsanar una mal función en la tarea.

- Impacto en seguridad: posibilidad de ocurrencia de eventos no deseados con daños a personas.

– Experiencia en tareas como las desempeñadas en el puesto de trabajo, dentro o fuera de la compañía.

Todo el personal de la empresa queda adscrito al grupo profesional que le corresponda en aplicación de los factores de encuadramiento anteriores y de acuerdo con su puesto de trabajo.

El criterio del mando se separa de las categorías profesionales, retribuyéndolo de una manera separada como complemento funcional, dependiendo de su grado de responsabilidad. Con esta medida se pretende potenciar las carreras técnicas y permitir una evolución dentro de la empresa sin necesidad de tener grupos de personas a cargo.

Artículo 20. Descripción de los diferentes grupos profesionales.

A. Grupos profesionales:

I. Grupo profesional 01:

a) Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente, no se requiere titulación.

b) Tareas simples que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, consistentes en ejecución de operaciones que aún cuando se realicen siguiendo instrucciones precisas pudieran requerir adecuados conocimientos y aptitudes.

c) Responsabilidad limitada por una supervisión directa.

d) Experiencia no requerida.

En este grupo quedarían incluidos únicamente los puestos de trabajo de almaceneros, limpieza, oficinistas, telefonistas, ordenanzas, porteros, conserjes o similares.

Cuando estos trabajadores alcancen dos años de antigüedad en la empresa promocionarán automáticamente a grupo profesional 02.

II. Grupo profesional 02:

- a) Formación: ESO, Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.
- b) Trabajos de ejecución autónoma simples, que exijan iniciativa por parte de los trabajadores que lo desempeñen requiriendo un alto nivel de supervisión, pero con cierta responsabilidad sobre los mismos.
- c) Criticidad o impacto de las tareas bajo.
- d) Experiencia de uno a tres años.

Cuando estos trabajadores alcancen cuatro años de antigüedad en la empresa promocionarán automáticamente a grupo profesional 03.

III. Grupo profesional 03:

- a) Formación: Titulación de bachillerato o formación profesional media relacionadas con las tareas del puesto, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.
- b) Trabajos de ejecución autónoma simples, pudiendo realizarse algunas tareas de complejidad media, que exijan iniciativa por parte de los trabajadores que lo desempeñen requiriendo un nivel de supervisión, pero con cierta responsabilidad sobre los mismos.
- c) Criticidad o impacto de las tareas bajo.
- d) Experiencia de uno a tres años en general, si bien pudiera ser superior en caso de un nivel formativo inferior (ESO).

Cuando estos trabajadores alcancen seis años de antigüedad en la empresa, y dispongan de título de bachillerato o formación profesional media, promocionarán automáticamente a grupo profesional 04.

IV. Grupo profesional 04:

- a) Formación: Titulación de formación profesional superior relacionadas con las tareas del puesto, o conocimientos equivalentes adquiridos en el desempeño de su profesión.
- b) Trabajos de ejecución autónoma simples, pudiendo realizarse algunas tareas de complejidad media, que exijan iniciativa por parte de los trabajadores que lo desempeñen requiriendo un nivel de supervisión, pero con cierta responsabilidad sobre los mismos.
- c) Criticidad o impacto de las tareas bajo o medio.
- d) Experiencia alrededor de un año para la formación profesional superior o de cuatro años para bachillerato/Formación profesional media y más de seis sin titulación.

V. Grupo profesional 05:

- a) Formación: Titulación de bachiller, formación profesional o grado universitario, relacionadas con las tareas del puesto, o conocimientos equivalentes adquiridos en el desempeño de su profesión.
- b) Trabajos de ejecución autónoma de complejidad media, que exijan iniciativa por parte de los trabajadores que lo desempeñen requiriendo un bajo nivel de supervisión, y con responsabilidad sobre los mismos.
- c) Criticidad o impacto de las tareas bajo o medio.
- d) Experiencia alrededor de un año para grados universitarios, de tres años para formaciones profesionales superiores o de seis años para formaciones profesionales medias o bachilleres y más de ocho sin titulación.

VI. Grupo profesional 06:

- a) Formación: Titulación de bachiller, formación profesional, o grado universitario, relacionadas con las tareas del puesto, o conocimientos equivalentes adquiridos en el desempeño de su profesión.
- b) Trabajos de ejecución autónoma de complejidad media, que exijan iniciativa por parte de los trabajadores que lo desempeñen requiriendo un bajo nivel de supervisión, y con responsabilidad sobre los mismos.
- c) Criticidad o impacto de las tareas medio, más difícil su solución en caso de fallo, con un mayor número de personas y tareas impactadas.
- d) Experiencia alrededor de un año para grados universitarios, de tres años para formaciones profesionales superiores o de seis años para formaciones profesionales medias o bachilleres, y más de ocho sin titulación.

VII. Grupo profesional 07:

- a) Formación: Titulación de formación profesional superior o grado universitario, relacionadas con las tareas del puesto, o conocimientos equivalentes adquiridos en el desempeño de su profesión.
- b) Trabajos de ejecución autónoma de complejidad media, que exijan iniciativa por parte de los trabajadores que lo desempeñen requiriendo un bajo nivel de supervisión, y con responsabilidad sobre los mismos.
- c) Criticidad o impacto de las tareas medio, más difícil su solución en caso de fallo, con un mayor número de personas y tareas impactadas.
- d) Experiencia alrededor de tres años para grados universitarios, aumentando a seis años si la titulación relacionada con el puesto fuera de formación profesional superior y más de ocho sin titulación.

VIII. Grupo profesional 08:

- a) Formación: Titulación de formación de grado universitario o máster, relacionadas con las tareas del puesto, o conocimientos equivalentes adquiridos en el desempeño de su profesión.
- b) Trabajos de ejecución de complejidad alta, funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.
- c) Criticidad o impacto de las tareas medio, más difícil su solución en caso de fallo, con un mayor número de personas y tareas impactadas.
- d) Experiencia de tres a seis años para grados universitarios, o de uno a tres años para máster universitarios, y de más de seis para formación profesional superior y más de ocho sin titulación.

IX. Grupo profesional 09:

- a) Formación: Titulación de formación de grado universitario o máster, relacionadas con las tareas del puesto, o conocimientos equivalentes adquiridos en el desempeño de su profesión.
- b) Trabajos de ejecución de complejidad alta, funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.
- c) Criticidad o impacto de las tareas medio, más difícil su solución en caso de fallo, con un mayor número de personas y tareas impactadas.
- d) Experiencia de más de seis años para grados universitarios, o de tres a seis para máster universitarios y de más de diez en caso de formaciones profesionales superiores, y más de catorce sin titulación.

X. Grupo profesional 10:

a) Formación: Titulación de formación de grado universitario o máster, relacionadas con las tareas del puesto, o conocimientos equivalentes adquiridos en el desempeño de su profesión.

b) Trabajos de ejecución de complejidad alta, funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

c) Criticidad o impacto de las tareas medio-alto, afectando a partes fundamentales de un servicio y a un grupo de personas elevado.

d) Experiencia de más de diez años para grados universitarios, o de seis para máster universitarios y de más de doce en caso de formaciones profesionales, y más de dieciséis sin titulación.

XI. Grupo profesional 11:

a) Formación mínima: Titulación de formación de grado universitario o máster, relacionadas con las tareas del puesto, o conocimientos equivalentes adquiridos en el desempeño de su profesión.

b) Trabajos de ejecución de complejidad alta, funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Es capaz de construir y mantener relaciones de trabajo fructíferas con una serie de contactos dentro y fuera de su propia área incluyendo otras empresas o clientes.

c) Criticidad o impacto de las tareas alto, afectando a un servicio completo, la compañía entera o un centro de trabajo.

d) Experiencia de más de diez años en tareas similares.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades completas por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al GP 00 o de la propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

XII. Grupo profesional 12:

a) Formación mínima: Titulación de formación de grado universitario relacionada con las tareas a desempeñar, o conocimientos equivalentes adquiridos en el desempeño de su profesión.

b) Trabajos de ejecución de complejidad alta, funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Es capaz de construir y mantener relaciones de trabajo fructíferas con una serie de contactos dentro y fuera de su propia área incluyendo otras empresas o clientes.

Los pluses de disponibilidad e intervención, de trabajo nocturno y de trabajo en festivos no son aplicables a los trabajadores del grupo 12.

c) Criticidad o impacto de las tareas alto, afectando a un servicio completo, la compañía entera o a un centro de trabajo.

d) Experiencia de más de quince años en tareas similares.

XIII. Grupo profesional 00:

El personal perteneciente al grupo profesional 00 planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Asimismo, realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Adicionalmente, toma decisiones o participa en su elaboración. Desempeña altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Asimismo, a efectos exclusivamente salariales y, a título personal, los empleados podrán ser equiparados a un grupo profesional superior cuando, a juicio de la dirección de la empresa, la función o responsabilidad asignada así lo justifique.

CAPÍTULO CUARTO

Condiciones económicas

Sección 1.^a Retribución fija

Artículo 21. Retribución fija.

La retribución anual fija está constituida por los siguientes conceptos salariales: «Salario de Convenio», «Complemento Personal H», y «Complemento Personal E». Dicha retribución anual fija se abonará en 14 mensualidades (12 ordinarias y 2 extraordinarias en los meses de junio y diciembre).

Asimismo, la retribución fija es la base cálculo de las vacaciones.

A continuación, se describen los diferentes conceptos que integran la retribución fija:

A) Salario de Convenio: Es la parte de la retribución fija del trabajador que está regulada por las tablas salariales del presente convenio colectivo, tablas que se indican a continuación:

Salario de Convenio al día 1 de enero de 2025

Grupo profesional	Euros/mes	Euros/año
1	1.184,00	16.576,00
2	1.214,29	17.000,00
3	1.250,00	17.500,00
4	1.285,71	18.000,00
5	1.350,78	18.910,88
6	1.425,82	19.961,51
7	1.500,87	21.012,13
8	1.650,94	23.113,22
9	1.763,52	24.689,23

Grupo profesional	Euros/mes	Euros/año
10	1.876,08	26.265,08
11	2.101,20	29.416,80
12	2.326,33	32.568,66

B) Complemento personal «H»: Es un complemento «*ad personam*» que recoge, si hubiere, el importe adicional a abonar en concepto de retribución fija, como compensación o diferencia entre las condiciones más beneficiosas que el trabajador pudiera haber disfrutado al estar encuadrado en un convenio colectivo anterior, y las condiciones incluidas en este convenio colectivo.

Su importe anual se distribuirá en catorce mensualidades, del mismo modo que el Salario de Convenio.

Tiene el carácter de no absorbible y su importe futuro tendrá los mismos incrementos salariales que tenga el Salario de Convenio.

C) Complemento personal «E»: Es una percepción salarial adicional que deriva de condiciones personales de cada empleado, reconocida por la dirección de la empresa a título individual, con la naturaleza y características que seguidamente se indican.

Tiene su origen en la asignación por parte de la dirección de la empresa de percepciones económicas adicionales al Salario de Convenio, 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 dirección de la empresa, merezcan tal asignación.

Dicho complemento personal se abonará en 14 mensualidades (12 ordinarias y 2 extraordinarias en los meses de junio y diciembre).

Su cuantía total será revisable al alza por iniciativa de la dirección de la empresa y tiene el carácter de no absorbible en relación con los incrementos que puedan experimentar las tablas salariales y el Complemento Personal «H», salvo lo indicado en el artículo 23.1.a) del presente convenio colectivo.

Asimismo, será absorbible para el Grupo Profesional 00 por cualquier variación en los conceptos de Salario de Convenio y Complemento Personal «H».

El complemento E no podrá ser superior en un 35 % a la suma de salario de convenio más complemento H. Si se diera esta circunstancia, se absorbería del complemento E hacia el complemento H para llegar a dicho porcentaje máximo.

Artículo 22. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias, de devengo semestral, percibiéndose en los meses de junio y diciembre, prorrateadas por semestres naturales en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

A estos efectos, se computará como tiempo efectivamente trabajado, el periodo de tiempo que el trabajador permanezca en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad, accidente de trabajo, o permiso por situación de nacimiento.

Artículo 23. *Aplicación de las políticas salariales anuales.*

La dirección de la empresa podrá aplicar a los empleados, individualmente considerados, políticas salariales complementarias a la establecida en el convenio colectivo.

El procedimiento de aplicación de las políticas salariales anuales será el siguiente:

1. Empleados con grupo profesional que no sean el 00:

a) Cuando la aplicación de los incrementos salariales determinados en convenio colectivo para un año determinado se produzca con posterioridad a la aplicación de la política salarial de la empresa, referida al mismo año, el incremento total obtenido por la

aplicación de la política salarial de la empresa, y que se implementa en el concepto de Complemento Personal «E», tendrá el carácter de absorbible respecto del incremento del Salario de Convenio por aplicación del convenio colectivo.

b) Cuando la aplicación de los incrementos salariales determinados en convenio colectivo para un año determinado se produzca con anterioridad a la aplicación de la política salarial de la empresa, referida al mismo año, el incremento salarial derivado de esta última podrá complementar el incremento del salario Garantizado por aplicación del convenio colectivo.

2. Empleados con grupo profesional 00: Se producirá la absorción de cualquier incremento salarial de los conceptos de retribución fija regulados en el presente convenio colectivo («Salario de Convenio» y «Complemento Personal H»), detrayendo dicho incremento del concepto salarial Complemento Personal «E».

Para la comparación, los incrementos serán considerados individualmente y en cómputo anual.

Artículo 24. *Promociones.*

El Plan de Promociones del personal que ostente grupo profesional inferior a 11 se regulará de la forma siguiente:

1. Se instrumentará una Comisión Central de Promociones, en cuyo seno se acordarán los cambios de grupo profesional valorados hasta alcanzar el grupo profesional 11. Dicha Comisión estará compuesta por tres miembros por parte de la Representación de los Trabajadores y otros tres por parte de la Dirección, y cubrirá la totalidad del ámbito de la empresa.

2. El Plan de Promociones tendrá, en cada uno de los años de vigencia del convenio colectivo, la dotación económica que determine la Dirección, en el ejercicio de la política salarial de cada año.

3. La aplicación de este Plan de Promociones se realizará de acuerdo con las normas y procedimientos que tiene establecidos la Dirección en base a su sistema de valoración de puestos de trabajo, estructura organizativa, distribución de plantillas y niveles de desempeño.

4. Dado el colectivo al que va dirigido y, que los fondos tienen su origen en el ejercicio de política salarial de un colectivo más amplio, la resolución de cuantas dudas o discrepancias pudieran presentarse será sometida a una Comisión formada por el presidente y secretario del Comité Intercentros y dos personas designadas por la Dirección. En cualquier caso, para alcanzar acuerdos sobre este tema se requerirá la mayoría absoluta de la representación de los trabajadores y el voto favorable unánime de la representación de la empresa.

En caso de no alcanzarse un acuerdo, el área del departamento de Recursos Humanos responsable de la valoración de puestos de trabajo emitirá su dictamen, que tendrá el carácter de vinculante.

Sección 2.^a Otros conceptos retributivos

Artículo 25. *Bases de cálculo de otros conceptos retributivos.*

1. Valor hora ordinaria: suma del salario de convenio anual y complemento personal «H» anual dividido por 1.752 horas. Aplicable para las horas extras.

2. Base de cálculo de pluses: se establece un parámetro o base de cálculo único, denominado base de cálculo de pluses de 48,95 euros diarios (6,16 euros/hora). Esta base de cálculo de pluses será aplicable a todos los empleados de la empresa que estén incluidos en los sistemas de rotaciones, disponibilidad, nocturnidad e intervención, con independencia del grupo profesional que tengan en la empresa, salvo a los trabajadores

del grupo profesional 12, y 00. También será aplicable a la compensación denominada Plus de Trabajo en Festivos recogida en el artículo 29 del presente convenio colectivo.

Artículo 26. *Trabajo a turnos y trabajo nocturno.*

Cuando por necesidades del servicio a realizar, como consecuencia de la especialidad de la naturaleza de la actividad, razones técnicas, organizativas o de carga de trabajo y, en todo caso, para asegurar los niveles requeridos de atención y servicio al cliente, fuera necesario realizar en cualquier departamento de la empresa trabajo a turnos y/o bien cambiar puntualmente la jornada de trabajo, la dirección lo comunicará a los empleados afectados con una antelación mínima de una semana.

En este sentido, se establecen los siguientes sistemas de trabajo a turnos:

a) Trabajo a dos turnos.

Tanto en el turno de mañana como en el de tarde o noche, se aplicará, cinco días por semana, la modalidad de jornada de trabajo que proceda, ordinaria o continuada, en función de las actividades a realizar. Por la naturaleza y objeto del trabajo a dos turnos, los descansos que para el mismo se determinan, que no constituirán tiempo de trabajo efectivo, se disfrutarán con carácter general al final de la jornada, asegurándose en todo caso la continuidad de la misma para su enlace con el turno siguiente.

b) Trabajo a tres turnos.

Tanto en el turno de mañana como en el de tarde o noche, se aplicará, cinco días por semana, la modalidad de jornada de trabajo que proceda, ordinaria o continuada, en función de las actividades a realizar. Por la naturaleza y objeto del trabajo a tres turnos, los descansos que para el mismo se determinan, que no constituirán tiempo de trabajo efectivo, se disfrutarán con carácter general al final de la jornada, asegurándose en todo caso la continuidad de la misma para su enlace con el turno siguiente.

c) Rotaciones esporádicas.

Son aquellos turnos que, por necesidades esporádicas y puntuales, no respondan a ninguno de los criterios citados anteriormente, y que, en todo caso, tendrán una incidencia muy escasa.

La inclusión del trabajador en un sistema de trabajo a turnos en días laborables se compensará con un importe equivalente a un 15 % de la base de cálculo de pluses, en el caso de trabajo a dos turnos o rotaciones esporádicas, y de un 20 % de la base de cálculo de pluses en el caso de trabajo a tres turnos.

d) Trabajo a turnos en jornadas no laborables.

El trabajo a turnos en jornadas no laborables será de aplicación en trabajos en los que dicho sistema de trabajo, incluida su realización en sábados, domingos, festivos o días inhábiles según calendario laboral, constituya una situación inherente a la actividad del departamento, en función de las actividades a realizar, para asegurar los niveles requeridos de atención y servicio al cliente.

Por sus especiales características, el trabajo a turnos en jornadas no laborables según calendario laboral se efectuará durante los siete días de la semana y le será de aplicación lo dispuesto en los apartados a) y b) anteriores, descansando los días que legalmente corresponda.

Su realización no supondrá un incremento de la jornada de trabajo en cómputo anual establecida en convenio y se compensará con un importe equivalente al 70 % de la base de cálculo de pluses.

Asimismo, se establece una compensación equivalente al 50 % de la base de cálculo de pluses aplicable a todas aquellas horas desempeñadas en jornada de noche dentro

de las rotaciones anteriormente citadas, salvo para aquellos empleados cuya jornada ordinaria de trabajo sea la jornada de noche.

Las compensaciones derivadas del trabajo a turnos o en jornada de noche se articularán en el denominado «Complemento Funcional Turnos Rotados» que, recogerá, en un único concepto, el importe acumulado de todas compensaciones indicadas anteriormente.

Artículo 27. Disponibilidad e intervención.

1. Disponibilidad: Se entiende por disponibilidad la situación por la que el empleado debe encontrarse disponible para solucionar problemas o realizar cuantas gestiones sean necesarias por su puesto de trabajo para atender incidencias en un proyecto o contrato con un cliente, fuera de su jornada ordinaria de trabajo. Tiene dos modalidades diferentes:

- Disponibilidad parcial (desde las 7:00 horas hasta las 23:00 horas).
- Disponibilidad completa (24 horas).

El personal en situación de disponibilidad para intervención inmediata deberá contactar con quien requiera su intervención en un plazo no superior a quince minutos desde que se le comunique el aviso de intervención, atendiendo las incidencias que se presenten.

La situación de disponibilidad debe comunicarse al trabajador con antelación. Dicha comunicación se realizará el último día laborable de la semana anterior a la cual vaya a estar en disponibilidad como muy tarde, salvo urgencias.

Las jornadas de disponibilidad se establecerán por la dirección de cada departamento entre todos los técnicos de las citadas áreas, de forma que se cubran las necesidades establecidas por los clientes.

El personal podrá intercambiar las jornadas de disponibilidad, aplicando un criterio flexible, siempre que se cubran las necesidades establecidas por el cliente y previa autorización de la dirección de cada departamento.

La situación de disponibilidad para intervención puede suponer que ésta se realice de forma remota y sin desplazamiento físico (sin presencia: el trabajador podrá decidir si realiza la intervención remota desde el centro de trabajo o desde su domicilio cuando no sea necesario desplazamientos a clientes), bien con desplazamiento a centrales, instalaciones, oficinas del cliente o de la empresa (con presencia).

La siguiente tabla muestra el porcentaje sobre la base de cálculo de pluses con la que se compensará la situación de disponibilidad:

Disponibilidad	Día	Sin presencia – Porcentaje	Con presencia – Porcentaje
Disponibilidad parcial (de 7:00 a 23:00 hrs).	Laborable (8 horas).	12	17
	No laborable (16 horas).	24	35
Disponibilidad completa (24 horas).	Laborable (16 horas).	22	30
	No laborable (24 horas).	44	60

Si por razones organizativas es necesario que el periodo de disponibilidad sea inferior a cinco días consecutivos, este periodo se compensará dependiendo de los días de disponibilidad, de la siguiente manera: de tres a cuatro días consecutivos con el 10 %; de dos días consecutivos con el 15 %; y de un día con el 25 %, adicional sobre lo compensación prevista.

En función del periodo de tiempo de disponibilidad asignado, se abonará el importe compensatorio mediante un único «Complemento Funcional de Disponibilidad», por el periodo total en que un empleado ha estado en situación de disponibilidad durante dicho mes.

2. Intervención: Se entiende por intervención la situación en la que el empleado, además de encontrarse en situación de disponibilidad, debe actuar para dar soporte de forma remota y/o presencial, debiendo contactar, con quien requiera su intervención, en un plazo no superior a quince minutos.

En caso de intervención en situación de disponibilidad, el período de intervención será computado como de trabajo efectivo, disfrutando el empleado del tiempo compensatorio equivalente al día siguiente de la intervención, de forma que no suponga un incremento de la jornada, en cómputo anual, establecida en convenio colectivo, excepto cuando sea intervención nocturna, en el que la compensación será de ocho horas. En caso de que por necesidades de trabajo o por calendario laboral no sea posible disfrutar al día siguiente del descanso equivalente al período de intervención, el disfrute del tiempo compensatorio equivalente se realizará dentro de las dos semanas siguientes a la intervención, por acuerdo entre empleado y supervisor.

En ningún caso se generará compensación de horas extraordinarias ni bolsa de vacaciones como consecuencia de las intervenciones realizadas.

En caso de que el trabajador tenga que realizar una intervención en el periodo asignado de disponibilidad, percibirá una compensación denominada «Plus de Intervención», con las siguientes características:

- Intervención en Laborable: 35 % de la base de cálculo de pluses, multiplicado por el número de horas de dicha intervención.
- Intervención en no Laborable: 100 % de la base de cálculo de pluses, multiplicado por el número de horas de dicha intervención.
- Intervención los días 25 de diciembre y 1 de enero: 200 % de la base de cálculo de pluses, multiplicado por el número de horas de dicha intervención.

Adicionalmente, si la intervención se produce en horario nocturno (de 23:00 horas a 07:00 horas), se abonará un importe adicional equivalente al 50 % de la base de cálculo de pluses, multiplicado por el número de horas de dicha intervención en caso de jornada no laborable, y del 75 % de la base de cálculo de pluses en caso de jornada laborable.

En el supuesto de que un trabajo diurno programado no se puede acabar dentro del horario laboral y se tengan que realizar horas fuera de jornada y el trabajador no se encuentra en disponibilidad, el trabajador recibirá una compensación por hora igual a las que se recibe por las horas de intervención en horario no laborables más el descanso correspondiente, con un límite de tres horas semanales.

Artículo 28. *Trabajo nocturno.*

Los trabajadores que trabajen en horas de la jornada de noche y que además no estén incluidos en los sistemas de rotaciones y disponibilidad, recibirán una compensación bajo el concepto Plus de Trabajo Nocturno, equivalente al 200 % de la base de cálculo de pluses aplicable a todas aquellas horas desempeñadas en jornada de noche, salvo para aquellos empleados cuya jornada ordinaria de trabajo sea la jornada de noche. El plus de trabajo nocturno no es aplicable a los trabajadores del grupo 12.

Este trabajo nocturno generará un descanso compensatorio de ocho horas.

Plus trabajo nocturno Programado (TNP):

Se abonará este plus a los empleados que realicen trabajos nocturnos programados en jornada no festivos y que no se encuentren en disponibilidad.

A los empleados se les avisará de los trabajos previstos como muy tarde el viernes de la semana antes de la realización de los TNP, si por alguna razón cualquier trabajo

programado se anulara o se cambiará de fecha, el trabajador recibirá el plus de disponibilidad total con presencia el día de la anulación de dicho TNP.

Este plus es equivalente a ocho horas de trabajo nocturno y se abonará independientemente del número de horas hasta ocho que se realicen, si los trabajos asociados al TNP supusieran la realización de más de ocho horas, estas horas se abonarían como horas de intervención en disponibilidades.

Si por alguna razón fuera necesaria la actuación de algún técnico que no está en disponibilidades para la realización de un TNP y no se le hubiera avisado con la antelación indicada, se le abonaría un 15 % más si se le avisa entre veinticuatro y setenta y dos horas y del 25 % si se le avisa con menos de veinticuatro horas.

El trabajador dispondrá de descanso compensatorio por el número de horas trabajadas en la realización del TNP con un mínimo de ocho horas. El día anterior a la realización de un TNP la persona trabajadora realizara la jornada continuada para cumplir con las doce horas de descanso entre jornadas.

Dicho plus tendrá una valoración económica equivalente a ocho horas nocturnas de trabajo en disponibilidad más una disponibilidad total presencial.

Artículo 29. *Trabajo en festivos.*

Los trabajadores que esporádicamente trabajen en días no laborables (festivos, sábados y domingos) y que además no estén incluidos en los sistemas de rotaciones y disponibilidad, recibirán una compensación bajo el concepto Plus de Trabajo Festivos, equivalente al 150 % de la base de cálculo de pluses aplicable a todas aquellas horas desempeñadas en jornada no laboral. En el caso de los festivos 25 de diciembre y 1 de enero, la compensación será del 300 % de la base de cálculo de pluses aplicable a todas aquellas horas desempeñadas en jornada no laboral. El plus de trabajo en festivos no es aplicable a los trabajadores del grupo 07 en 2023 ni a trabajadores de grupo 12 a partir del 1 de diciembre de 2023.

El trabajador dispondrá de descanso compensatorio por el número de horas trabajadas en los días no laborables, con el mismo criterio que el indicado en el artículo 26 del presente convenio colectivo.

La dirección de la empresa comunicará con una antelación mínima de 48 horas al empleado la necesidad de intervención.

Artículo 30. *Complemento Jefe de Equipo.*

Será Jefe de Equipo aquel trabajador designado por la empresa para asumir el control y dirección directo de un grupo de oficiales, especialistas, etc., y que coordinen a grupos de trabajo. El plus que percibirá el Jefe de Equipo será por defecto de 121,54 euros mensuales, pudiéndose aumentar la cantidad a criterio de la empresa hasta un máximo equivalente al 25 % de la retribución fija establecida en el artículo 21 del presente convenio colectivo. La empresa en todo caso enviará a la Comisión de Seguimiento del Convenio con un listado con aquellos Jefes de Equipo para los que el importe pagado supere el importe establecido por defecto, con una periodicidad trimestral.

Si la persona trabajadora dejase de realizar las labores de Jefe de Equipo, y llevara desempeñando dicha función más de cinco años, se le consolidará el 50 % de la cantidad en el complemento E. Asimismo si dejara de realizar las labores de Jefe de Equipo y las hubiera desempeñado durante más de diez años, se le consolidaría el 100 % de la cantidad en el complemento E.

*Sección 3.ª Traslados y desplazamientos, y otros beneficios***Artículo 31. Plus kilometraje.**

Los trabajadores que, por necesidades de la empresa, tengan que realizar en vehículo propio viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de donde radique la empresa o centro de trabajo percibirán, como gastos de locomoción, la cantidad de 0,22 euros por kilómetro.

Artículo 32. Desplazamientos y viajes.

El presente artículo desarrolla el impacto y compensación que percibirán los trabajadores que, por necesidades y orden de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a locales distintos a su centro de trabajo.

32.1 Gastos de desplazamiento y hospedaje: los viajes de ida y vuelta serán siempre por cuenta de la empresa, que será quien elija el medio de transporte adecuado para cada viaje y desplazamiento. Asimismo, la empresa se hará cargo del pago del hospedaje, y elegirá el lugar y la forma de pago del mismo.

El hospedaje consistirá como mínimo en un hotel de tres estrellas, o similar, salvo que en la localidad de desplazamiento no haya hospedaje de esa categoría.

32.2 Complemento N: es una percepción salarial, que deriva de condiciones personales de los empleados y empleadas reconocidas por la Dirección a título individual y no recogidos en el presente convenio colectivo, como consecuencia de la cancelación o sustitución de beneficios anteriormente existentes, por lo que la Dirección comunicará a cada empleado/a por escrito el importe que corresponda por el beneficio que se sustituya.

Su cuantía total, que no se verá afectada por los incrementos que pueda experimentar la retribución fija, se actualizará de acuerdo con la política de la empresa, mediante la negociación con los representantes sindicales o negociación individual.

Tiene el carácter de no absorbible en relación con los incrementos que pueda experimentar la retribución fija y no generará retribución variable.

El importe correspondiente a cada uno de los beneficios que dieron origen al Complemento Personal «N», podrá ser sustituido por dicho beneficio en el caso en que la Dirección decida implantarlo de nuevo.

Dicho complemento personal se abonará en 12 mensualidades al año.

32.3 Gastos de manutención: durante el desplazamiento, el empleado/a devengará una dieta completa por manutención (que incluye tres comidas) de 50,42 euros/día.

Dicha dieta completa se devengará desde el día de salida hasta el de regreso, salvo que en este último día de llegada el interesado/a pernocte en su domicilio y no haya realizado en dicha jornada dos comidas, que percibirá 25,56 euros.

Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador/ra sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía, percibirá media dieta, por un importe de 11,53 euros/día.

Aquella persona trabajadora a la que la empresa le haya asignado con anterioridad un complemento personal «N» por sustitución de beneficios de gastos de comida de mediodía, percibirá la diferencia resultante entre el importe de la media dieta, dieta completa o la dieta de último día y la asignación diaria para comida recogida en el complemento personal «N».

Si por circunstancias especiales los gastos personales de manutención originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el trabajador/ra podrá reclamar dicho importe, que deberá ser abonado por la empresa mediante nota de gastos, previo conocimiento de la misma con la correspondiente justificación.

No se adquiere derecho a dieta cuando los trabajos se llevan a cabo en locales pertenecientes a la misma corporación Nokia, si no están situados a una distancia que

exceda de al menos ocho kilómetros lineales del domicilio del centro de trabajo/local desde el que se tiene que desplazar.

32.4 Asignación a un proyecto de larga duración: la empresa podrá ofrecer la posibilidad a aquellos empleados que, desempeñando trabajos de campo (supervisión de obra, permisos y replanteos, «roll out managers» o similares), y habiendo finalizado el proyecto para el que fueron contratados y por tanto susceptibles de que se produzca la rescisión de su contrato trabajo, sean destacados a otro proyecto en otra provincia diferente a la reflejada en su contrato de trabajo, por un período no inferior a dos meses. Esta oferta sólo podrá ser realizada por la empresa a los trabajadores que se encuentren en la situación citada anteriormente, y su aceptación es absolutamente voluntaria por parte del trabajador.

En este último caso, el trabajador recibirá en concepto de «Dieta especial complementaria» el importe de 775,00 euros mensuales, que incluirán todos los gastos que en dicho periodo el empleado pueda incurrir por alojamiento y manutención, importe que prevalecerá sobre cualquier otra compensación indicada en los apartados 32.1 y 32.3 mientras dure la asignación al nuevo proyecto.

Durante el primer mes de desplazamiento dicho importe ascenderá a 1.000,00 euros en caso de que el desplazamiento sea superior a 400 kilómetros, como consecuencia de los gastos adicionales en que pudiera incurrir por la búsqueda y gestión de alojamiento. Asimismo, dicho trabajador podrá disfrutar de dos días adicionales de vacaciones por cada tres meses de desplazamiento, a disfrutar preferentemente inmediatamente después de dicho período.

Asimismo, la empresa abonará por su cuenta los gastos de desplazamiento inicial y final de la asignación, no cabiendo durante este periodo intermedio abonar gastos de desplazamiento adicionales al domicilio habitual del trabajador.

Para poder aplicar esta oferta a otros colectivos de trabajadores diferentes de los indicados en este apartado será preceptiva la consulta y aprobación de la comisión de seguimiento del convenio colectivo.

32.5 Dietas de manutención en viajes al extranjero: durante el desplazamiento, el empleado devengará una dieta completa por manutención de 57,56 euros/día, que incluye tres comidas. En este punto si la política corporativa aplicable a todos los países, respecto al precio a abonar en función de la ciudad o país de destino del viaje de trabajo, es superior a dicho importe, se aplicará la dieta más beneficiosa para el trabajador.

Artículo 33. *Complemento por contingencias profesionales.*

En caso de accidente ocurrido durante la jornada de trabajo o enfermedad profesional, la empresa complementará la prestación de incapacidad temporal que el trabajador perciba de la Seguridad Social o, en su caso, de entidades colaboradoras, hasta alcanzar el 100 % de la retribución fija que el trabajador venga percibiendo.

Artículo 34. *Complemento por contingencias comunes.*

En caso de accidente no laboral o enfermedad no laboral con baja superior a quince días, la empresa complementará a partir del decimosexto día, la prestación de incapacidad temporal que el trabajador perciba de la Seguridad Social o entidad colaboradora, hasta alcanzar el 100 % de la retribución fija, complemento que se abonará como máximo hasta la fecha en que se cumplan dieciocho meses desde la fecha de baja por accidente no laboral o enfermedad no laboral y mientras dure la relación laboral.

En caso de que la baja requiera hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización antes del día decimosexto, el complemento al 100 % de la retribución fija se realizará desde la fecha en que causó baja.

A tales efectos, se computarán en dicho plazo máximo las recaídas dictaminadas por el organismo competente que se pudieran producir tras un posible alta de la enfermedad.

Asimismo, este complemento hasta el 100 % de la retribución fija desde el primer día de baja por Incapacidad Temporal será aplicable a aquellos empleados que padezcan tanto enfermedades no laborales graves, aunque no precisen hospitalización, como bajas por incapacidad temporal catalogadas como nuevas pandemias reconocidas por la OMS causadas por un coronavirus, siempre y cuando el empleado afectado documente voluntariamente a la empresa esa enfermedad. Para el primer caso, y con el objeto de evitar cualquier duda o reclamación al respecto, queda supeditado al criterio de la empresa catalogar o decidir qué enfermedades pueden ser consideradas como graves.

La empresa complementará el pago del 50 % de la retribución fija de los primeros días de baja por incapacidad temporal prescritos por un facultativo de la SS hasta un máximo de tres días por año natural, para los casos que no conlleven ni hospitalización ni intervención quirúrgica.

Este complemento sólo será aplicable en caso de que el empleado tenga derecho a percibir la prestación legal por incapacidad temporal derivada de enfermedad común recogida en el Real Decreto Legislativo 8/2015, por el que se aprueba la Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 35. *Otros beneficios sociales.*

35.1 Seguro de vida y accidentes.

La dirección de la empresa contratará unas pólizas de seguro colectivo con las siguientes coberturas:

Seguro de accidentes: en caso de accidente, entendiéndose como tal toda lesión corporal que deriva de una causa violenta, súbita, externa y ajena a la intención del trabajador, que así sea catalogado y dictaminado por el Organismo Oficial competente, la empresa contratará una póliza de seguro colectivo de accidentes, con las siguientes características:

- Garantía cubierta: Fallecimiento, gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta (IPA), incapacidad permanente total (IPT).
- Capital asegurado: 24.000 euros.

Esta cobertura se entiende a accidentes las veinticuatro horas del día, sin que para ello sea preciso que dicho accidente sea catalogado como accidente de trabajo.

Seguro de vida: para la cobertura de fallecimiento por cualquier causa, la empresa contratará una póliza de seguro colectivo de vida, adicional a la del seguro de accidente, con un capital asegurado de una anualidad de salario fijo bruto (salario convenio, H y E), con las exclusiones en la cobertura que se indiquen en dicha póliza.

35.2 Ayudas en caso de discapacidad.

Los empleados/as que tengan hijos, cónyuges o parejas de hecho con un grado de discapacidad reconocida por la Seguridad Social igual o superior al 33 %, percibirán una ayuda por importe de 50 euros brutos mensuales por cada hijo o cónyuge que se encuentre en dicha situación, a contar desde la fecha de comunicación a la empresa de este hecho.

Así mismo tendrán derecho a la misma ayuda cualquier persona trabajadora de la empresa con un grado de discapacidad reconocida por la Seguridad Social igual o superior al 33 %, desde la fecha de comunicación a la empresa de este hecho.

Artículo 36. *Asignación de plazas de aparcamiento en situaciones especiales.*

Las empleadas de NOKIA TECSS que se encuentren en período de gestación podrán hacer uso de una plaza de aparcamiento de su centro de trabajo a partir del quinto mes de embarazo, sujeto a disponibilidad de las plazas.

Sección 4.^a Otros aspectos de la relación laboral

Artículo 37. *Forma de pago del salario.*

El pago del salario se realizará, con una periodicidad mensual, mediante transferencia bancaria, que será el único medio de pago.

En todo caso, la empresa estará obligada a poner en disposición del trabajador el correspondiente recibo de salarios, mediante los medios que estime oportuno, incluyendo el recibo en forma digitalizada o mediante internet.

CAPÍTULO QUINTO

Régimen disciplinario

Artículo 38. *Principios de ordenación.*

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

En este sentido, se entiende por faltas las acciones u omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales. Siempre que las faltas sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador, y será notificada a los representantes legales de los trabajadores en caso de ser catalogada como muy grave.

Artículo 39. *Graduación de las faltas.*

Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes podrán ser sancionados por la dirección de la empresa, que tendrá en cuenta, atendiendo su importancia, trascendencia o malicia, su graduación en leves, graves o muy graves.

A) Faltas leves. Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.

b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

c) El abandono del trabajo sin causa justificada que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.

d) Pequeños descuidos en la conservación del material.

e) Falta de aseo o limpieza personal.

f) No atender al público con la corrección y diligencia debida.

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

h) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

i) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Las faltas leves serán sancionadas mediante alguna de las siguientes medidas:

– Amonestación verbal.

– Amonestación por escrito.

B) Faltas graves. Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante el período de treinta días.

b) Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio grave a la empresa.

c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a sus prestaciones. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.

d) La desobediencia a las instrucciones de las personas de la que se dependa orgánica o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en material laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud o bien sea debido a un abuso de autoridad. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

e) Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.

f) La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

g) La imprudencia en acto de servicio, y obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

h) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.

i) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación de la relación laboral.

j) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

k) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

Las faltas graves serán sancionadas mediante alguna o algunas de las siguientes medidas:

– Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

C) Faltas muy graves. Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) La embriaguez de forma habitual y reiterada en el trabajo, con una repercusión negativa en el mismo, ya sea por alcohol o sustancias estupefacientes.

- f) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
- g) Revelar terceros ajenos a la empresa datos de reserva obligatoria.
- h) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.
- i) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a cualquier persona relacionada con la empresa en el centro de trabajo.
- j) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
- k) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- l) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
- m) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
- n) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.
- o) Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en el puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.
- p) Acoso moral (*mobbing*), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad física, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.
- q) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o castigador.
- r) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta o deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio al trabajador.

Las faltas muy graves serán sancionadas mediante alguna o algunas de las siguientes medidas:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- Despido.

Artículo 40. Prescripción de las faltas.

Las faltas prescribirán:

- Faltas leves: A los diez días.
- Faltas graves: A los veinte días.
- Faltas muy graves: A los sesenta días.

Estas prescripciones se entienden a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Se informará a la representación de los trabajadores sobre las comunicaciones de faltas graves o muy graves realizadas por escrito a los trabajadores.

CAPÍTULO SEXTO

Disposiciones varias

Artículo 41. *Cuota sindical.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a algún sindicato la empresa descontará de la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará, con claridad, la orden de descuento, el sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota a descontar, así como el número de la cuenta a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Artículo 42. *Derechos sindicales.*

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados a su sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o que renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o su actividad sindical. Los sindicatos que dispongan de suficiente y apreciable afiliación podrán remitir información a la empresa, a fin de que esta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores existirán tablones de anuncio en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la dirección o titularidad del centro.

Artículo 43. *Comités de empresa.*

I. Funciones. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes se reconocen a los Comités de empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la dirección de la empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre la reestructuración de plantillas, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

d) En función de la materia que se trate:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración del puesto de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. El empresario facilitará al Comité de empresa el modelo de contrato que habitualmente utilice, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, ante la Comisión Paritaria de Vigilancia.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en los supuestos de despido.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

E) Se reconoce al Comité de empresa la capacidad procesal, como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de empresa, y este en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de trato por razón de sexo y fomento de una política racional de empleo.

H) Gastos de desplazamiento de los representantes de los trabajadores. 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, viajarán, según proceda, con lo dispuesto en el artículo 31.1 Gastos de desplazamiento y hospedaje de este convenio colectivo.

II. Garantías.

a) Ningún miembro del Comité de empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio real de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos aparte del interesado el Comité de empresa o restantes Delegados de Personal y el Delegado del sindicato a que pertenezcan, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas económicas, objetivas, técnicas, organizativas o de producción.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determine.

La empresa permitirá la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y delegados de personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determine la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegado de personal o miembro del comité de empresa, como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados, por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité de empresa o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Artículo 44. *Comité intercentros.*

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 así como otras cualesquiera que afecten a la generalidad de los empleados de la empresa, se creará un comité intercentros para el conjunto de la misma.

Este comité se regulará por lo establecido en su reglamento interno.

Artículo 45. *Prácticas antisindicales.*

En cuanto a los supuestos de prácticas que a juicio de alguna de las partes quepa calificar de antisindicales se estará a lo dispuesto en las leyes.

Artículo 46. *Cláusula de no violencia.*

Las partes firmantes se comprometen a coadyuvar a la realización práctica de una política de no violencia tanto sobre las personas como sobre los bienes que, de incumplirse, originará en todos los casos en que ambas partes comprueben su existencia la inmediata suspensión de las negociaciones en curso, hasta la desaparición de aquellas.

Artículo 47. *Ropa de trabajo.*

La empresa proveerá a todos los trabajadores de ropa de trabajo adecuada siempre que sea necesario para el desempeño del puesto de trabajo.

Artículo 48. *Prevención de riesgos laborales.*

Sobre la prevención de riesgos laborales y salud laboral se estará a lo previsto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y demás normas legales de aplicación.

Artículo 49. *Comisiones paritarias.*

Se acuerda la constitución de una Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, que conocerá preceptivamente de cuantas cuestiones puedan derivarse de la aplicación del mismo, así como solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Dicha comisión estará compuesta por 4 miembros de la representación de los trabajadores, elegidos por el Comité de empresa, que sea reflejo de los resultados electorales en proporción a su representación, e igual número de representantes de la empresa, nombrados por la dirección de la misma.

De acuerdo con lo establecido en la letra e) del apartado 3 del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, se establece el sometimiento de las posibles discrepancias que pudiesen producirse en el seno de esta comisión a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 50. *Teletrabajo.*

Jornada y horario de trabajo, y desconexión digital: la jornada ordinaria diaria de trabajo en situación de teletrabajo será la misma que la definida en el artículo 9 del convenio colectivo.

En todo caso, esta flexibilidad debe ser compatible y respetar el derecho a la desconexión digital regulado en el artículo 54 del convenio colectivo, de modo que las personas trabajadoras de la empresa tienen derecho a no responder a ninguna comunicación de trabajo (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.) una vez finalizada su jornada laboral diaria, con las excepciones reguladas en dicho artículo.

Las personas trabajadoras bajo el régimen de disponibilidades por asistencia técnica para emergencias e intervenciones, gestión de operaciones y trabajos programados, desempeñarán sus funciones con independencia de que estén en situación de teletrabajo, teniendo que acudir presencialmente a realizar las intervenciones que surjan si ello fuese necesario.

Actividades en situación de teletrabajo: las actividades a desarrollar bajo el régimen de teletrabajo serán las mismas que cada persona trabajadora desempeña en cumplimiento de su puesto de trabajo, por lo que su participación en dicho régimen no supone variación en las condiciones económicas y laborales. En aquellos casos en los que el puesto de trabajo de la persona trabajadora suponga la necesidad de que parte de su trabajo se desempeñe presencialmente en la empresa (maquetas, instalaciones de cliente, etc.), se establecerá específicamente en el acuerdo de trabajo qué actividades se podrán realizar de forma remota, y bajo qué condiciones la persona trabajadora debe estar disponible para acudir presencialmente en caso de urgencia.

En todo caso, cuando la persona trabajadora realice tareas que la empresa considere que hay que hacer presencialmente, prevalece el criterio de negocio frente a la modalidad de teletrabajo.

Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia. La distribución durante las jornadas a trabajar en el domicilio y presencial en la empresa se establecerá de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa. En este sentido, cabe matizar que:

1. El trabajo a distancia en el domicilio por menos de dos días semanales no se considera en términos laborales legales como teletrabajo, en la medida en que no alcanza el umbral mínimo de 30 % de la jornada.

2. Los días de trabajo presencial se desarrollarán en jornadas completas para optimizar la planificación de los equipos en dichos días y maximizar los beneficios del modelo híbrido.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un mínimo de dos días de teletrabajo a la semana.

4. Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras dispondrán de otros dos días adicionales de teletrabajo al mes, que requerirán ser aprobados únicamente por la línea directa de mando (coordinador directo). El coordinador directo sólo podrá rechazarlo por razones que perjudiquen directamente a la ejecución del proyecto, argumentándolo debidamente ante RRHH.

5. Para los casos anteriores (3 y 4), la distribución de los días presenciales y de teletrabajo se hará de la siguiente manera:

a) La línea de mando directa, tras consultarlo con el cliente del servicio, prefijará dos días concretos a la semana para acudir de manera presencial a la empresa (punto 3) por parte de todos los miembros del proyecto o servicio.

Si en alguna semana alguno de estos días prefijados fuera no laborable, las personas trabajadoras no estarán obligadas a acudir presencialmente otro día compensatorio por dicho día no laborable.

Se realizará un calendario de teletrabajo por proyecto o grupos de personas y una validez de tres meses prorrogables automáticamente mes a mes, salvo que exista algún cambio en el proyecto que lo impida, cambio de proyecto de la persona trabajadora o problemas de aforo del centro de trabajo.

b) El resto de días presenciales (punto 4) se fijarán libremente por la persona trabajadora, comunicándolo a la línea de mando directa.

6. Aquellos casos en los que se plantee una jornada semanal de teletrabajo igual o superior a tres días deben tener una doble aprobación por parte de la línea de mando directa de la persona trabajadora, y ser asimismo aprobados por la Dirección de Recursos Humanos de la empresa, que evaluará con el cliente del servicio dicha posibilidad y la distribución de los mismos.

7. Así mismo, la línea de mando directa tendrá en cuenta si la persona trabajadora, por motivos de conciliación de la vida personal/laboral, necesitara puntualmente la modificación de un día presencial prefijado por uno de teletrabajo, proponiéndose un intercambio de dicho día presencial por otro en esa semana, o excepcionalmente en la semana anterior o posterior.

8. Adicionalmente a todo lo anterior, se podrá teletrabajar dos semanas completas al año, siempre y cuando estén separadas por un período de cuatro semanas o más, y tras acordarlas con la línea de mando directa (coordinador).

La solicitud de la modalidad de teletrabajo es voluntaria por parte de la empresa y de la persona trabajadora. La empresa puede denegar la solicitud así como no puede obligar a la persona trabajadora a adoptar la modalidad de trabajo a distancia.

Duración del acuerdo de trabajo a distancia y plazos de preaviso para reversibilidad del acuerdo:

Ambas partes entienden que el modelo de teletrabajo comporta beneficios para la persona trabajadora, en la medida en que facilita que la misma pueda realizar la conciliación de la vida personal/familiar con las responsabilidades inherentes al puesto de trabajo que desempeña, y que a su vez beneficia también a la empresa, que cuenta gracias a ello con una persona más motivada en el desempeño de su trabajo. Por ello, es preciso buscar un modelo de teletrabajo con vocación de permanencia, de modo que, salvo que la persona trabajadora y la empresa pacten un periodo diferente, el acuerdo de trabajo a distancia se establecerá por un plazo indefinido.

Esto no es óbice sin embargo para que cualquiera de las partes opte por dar por finalizado el acuerdo, para lo cual se establece por defecto un preaviso de dos semanas, de modo que tanto la empresa como el empleado pueda adaptarse a la nueva situación. Dicho plazo podrá ser inferior si las partes así lo acuerdan en el momento de comunicar la reversibilidad.

Todas las comunicaciones relacionadas con la reversibilidad del acuerdo de teletrabajo deben ser canalizadas a través del departamento de Recursos Humanos, que informará regularmente a la Comisión de Seguimiento sobre las reversiones producidas.

Planificación y comunicación de la situación de teletrabajo:

La actividad de planificación de fechas en las que se prevé el teletrabajo corresponde a las necesidades de los proyectos y será comunicada por la línea de mando. En la misma se tendrán en cuenta las necesidades organizativas de la empresa, coordinación de los diferentes equipos de trabajo y óptima realización de las tareas asociadas al puesto de trabajo, así como la disponibilidad del espacio en las oficinas de la empresa.

Por otro lado, la empresa dispone de una herramienta de reserva de puestos en los centros que sea necesaria, en la que se puede reservar los puestos de trabajos de las oficinas, y otra de registro horario, en la que se puede especificar si el inicio y fin de la jornada laboral es en modalidad presencial o de teletrabajo.

Lugar de trabajo a distancia y prevención de riesgos laborales:

La jornada en la modalidad de teletrabajo debe ser desempeñada en un lugar en el que se puedan cumplir los requisitos legales establecidos en la legislación sobre prevención de riesgos laborales para que la persona teletrabajadora pueda desempeñar su trabajo. Por ello, es preciso que el lugar de teletrabajo sea estable y esté correctamente dotado de la infraestructura para evitar riesgos ergonómicos, y esto sólo se puede dar en el domicilio habitual del trabajador o en una segunda o tercera residencia que esté acondicionada.

Por ello, en el contrato de teletrabajo recogerá el lugar desde el que se realizará la jornada de teletrabajo, que será su domicilio o residencia habitual salvo expresa comunicación al respecto. Accesoriamente, se podrá indicar por motivos de conciliación de la vida personal/familiar una segunda o tercera localización o residencia. La persona trabajadora estará obligada a comunicar a la empresa las variaciones que se pudieran producir respecto a la comunicación inicial recogida en el acuerdo con un tiempo superior a treinta días.

Una vez firmado el acuerdo individual de teletrabajo la persona trabajadora podrá cambiar un máximo de una vez al año la dirección de la segunda o tercera residencia.

Se recomienda a la persona trabajadora que informe a su línea de mando cuando esté trabajando desde la segunda o tercera residencia, sobre todo en aquellos servicios que potencialmente requieran presencia física o una menor tolerancia a fallos telemáticos.

En ningún caso las localizaciones para el trabajo a distancia podrán encontrarse fuera de España.

Las coberturas de seguros en caso de accidentes de trabajo en la modalidad de trabajo a distancia sólo se podrán dar si el accidente se ha producido en las localizaciones mencionadas anteriormente.

Asimismo, y en lo que se refiere a la prevención de riesgos laborales, la persona trabajadora deberá cumplimentar el cuestionario de autodiagnóstico para el desarrollo del teletrabajo preparado a tales efectos para todas y cada una de las residencias recogidas en el acuerdo de Teletrabajo individual. Un diagnóstico que contenga un número significativo de respuestas negativas implicará que el servicio de prevención de NOKIA TECSS pueda realizar un análisis del problema para que la persona trabajadora adopte las medidas correctivas necesarias, o en su caso, la recomendación de que no sea posible realizar jornadas de teletrabajo en esas condiciones.

En este sentido se recomienda el envío de una fotografía del lugar de trabajo en cada una de las residencias desde donde se va a realizar el teletrabajo, en la cual se muestre simplemente los medios utilizados para el trabajo y no la estancia completa, por privacidad de datos. Ello ayudará al servicio de prevención a emitir recomendaciones en caso de deficiencias.

Por otro lado, ante la situación de aquellas personas trabajadoras que realizan su trabajo bajo el régimen de trabajo permanente en su domicilio (o en el lugar previamente acordado con la empresa) de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa, por inexistencia de un centro de trabajo de la empresa en la localidad donde reside el trabajador y la necesidad de la empresa de contar con recursos en dicha localidad, se negociarán individualmente las condiciones para adecuarlas a la necesidad de la empresa y de la persona trabajadora.

Protección de datos y seguridad de la información:

En el acuerdo de trabajo a distancia que firmará la persona trabajadora y la empresa se establecerá que el protocolo de acceso a los medios, intranet, correo electrónico de la empresa, etc., será el fijado por la empresa, que incluirá una identificación única de la persona trabajadora, y un medio de acceso remoto y validación vía *Virtual Private Network* con doble mecanismo de identificación. Con estos procedimientos, consistentes en establecer un «túnel seguro de acceso» queda garantizada la seguridad de acceso a la información de la empresa, y se asegurará la protección de datos personales de la persona trabajadora del mismo modo que se hace cuando ésta desarrolla su jornada de trabajo en la modalidad de trabajo presencial.

En el caso de que se produzcan dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia, la persona trabajadora tiene a su disposición el departamento de IT de Nokia. Si el tiempo de resolución supera las dos horas por cualquier motivo, la persona trabajadora deberá acudir el mismo día a las oficinas de la empresa, o en su defecto y tras comentarlo con su coordinador directo, acudir a primera hora del día siguiente, recuperando el tiempo perdido del día anterior.

Medios, equipos, herramientas y gastos:

La empresa pondrá a disposición en la oficina de referencia de la persona trabajadora los medios materiales necesarios para desempeñar esta forma de trabajo:

– Un ordenador portátil: la empresa proporcionará a la persona teletrabajadora un ordenador portátil, de modo que ésta pueda desempeñar su trabajo indistintamente en las oficinas de la empresa o bien en el lugar descrito en el acuerdo de teletrabajo. Dicho ordenador portátil deberá contener una clave de acceso para su arranque, así como el software necesario para acceder de forma remota a la información y red de la empresa.

- Un teclado.
- Una alfombrilla ergonómica y un ratón.
- Unos auriculares.
- Una pantalla adicional.
- Una silla ergonómica.
- Un alzador de PC y alzador de pantalla.
- Una mochila para transporte del ordenador.

La persona trabajadora se comprometerá en el acuerdo a firmar a realizar un uso profesional de estos equipos, así como a su cuidado y conservación, responsabilizándose de los daños que se pudieran producir en los equipos por el uso incorrecto de los mismos, así como a su devolución a su oficina de referencia por causa de baja en la empresa, finalización del acuerdo de teletrabajo, avería o reemplazo de los equipos.

Asimismo, la empresa asumirá el mantenimiento de los equipos instalados para la realización del teletrabajo, para lo cual se facilitarán a la persona trabajadora las indicaciones oportunas, ya sea al inicio del mismo o a lo largo de su utilización, para los mantenimientos de software y actualizaciones que sea preciso realizar. Finalizada la vida útil de estos medios, la empresa procederá a la renovación de los mismos siguiendo los procedimientos corporativos establecidos a tales efectos.

En este modelo híbrido los ahorros potenciales derivados del transporte de las personas trabajadoras, así como los beneficios potenciales en costes y en conciliación de la vida personal y laboral derivados del ahorro de tiempo al evitar desplazamientos superan los potenciales incrementos de costes derivados de suministros y líneas de comunicaciones, y se acuerda no realizar compensación dineraria, al ser una modalidad completamente voluntaria.

Medidas de control:

La empresa podrá adoptar medidas de vigilancia para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, entre los cuales se encuentra un adecuado tiempo de atención y respuesta. Dicho tiempo se estipula en cuatro horas sin respuesta a su línea de mando por al menos dos canales de comunicación de entre los tres siguientes: correo electrónico, chat, llamada de aplicación multicanal, o teléfono móvil de empresa, siempre dentro de la jornada laboral, siendo la falta repetitiva de respuesta sin causa debidamente justificada (tres o más jornadas al mes) motivo de sanción grave.

Dicha sanción grave implicará además la finalización del acuerdo de teletrabajo para la persona trabajadora sancionada.

Anterior a dicha sanción, RRHH informará a la comisión paritaria compuesta por los firmantes de este acuerdo y expondrá el caso, escuchando posibles alegaciones o mediaciones en caso de duda, antes de tomar una decisión.

Así mismo, el incumplimiento sin motivo justificado y aprobado por la dirección de recursos humanos de la asistencia presencial acordada en el contrato individual de teletrabajo durante más de dos semanas implicará la finalización del acuerdo de teletrabajo para dicha persona teletrabajadora.

Comunicación interpersonal en el modelo híbrido:

Será obligatorio el uso de la herramienta de comunicación multicanal elegida por la empresa (actualmente Teams de Microsoft) durante la jornada laboral tanto en los días de teletrabajo como en los presenciales, debiendo reflejar en todo momento el estado real de disponibilidad de la persona trabajadora. Ello contribuirá a una mejor comunicación interna, así como evitará el molestar a la persona trabajadora cuando este en reuniones, presentando, o no disponible.

Así mismo se recomienda la utilización de la cámara en reuniones de más de tres personas, para fomentar la participación activa de todas las personas trabajadoras convocadas, ayudando a una optimización del modelo híbrido. Esto incrementará tanto a la productividad de las reuniones como la mejora de la comunicación interpersonal en dicho modelo, así como a una reducción de reuniones innecesarias a las personas trabajadoras.

Artículo 51. *Plan de Igualdad.*

En el marco del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se realizó a lo largo de 2021 un diagnóstico de situación de igualdad, sobre la información estadística proporcionada por la empresa.

Los miembros de la Comisión Paritaria analizaron las conclusiones del mismo y abordaron la negociación del segundo Plan de Igualdad de NOKIA TECSS, alcanzando un acuerdo sobre el mismo el día 19 de abril de 2021, que quedó debidamente inscrito en el registro de convenios el día 12 de mayo de dicho año, con el número de expediente 90/11/1656/2021.

Se constituyó una Comisión de Igualdad, que trataba sobre las cuestiones referidas al referido plan de igualdad.

La Comisión de Igualdad está compuesta por cuantos miembros sean necesarios representando a todas las persona trabajadoras de todos los centros de trabajo. Estos miembros estarán designados por el Comité intercentros de entre sus miembros o en su defecto serán designados consensuadamente entre y por los delegados/as sindicales con representación en la empresa. Tendrá que haber un miembro como mínimo por centro de trabajo con delegados sindicales electos, e igual número de representantes de la empresa, nombrados por la dirección de la misma.

El Plan de Igualdad de NOKIA TECSS recoge aspectos relacionados con procesos de selección y contratación, segregación por niveles y funciones, promoción, formación, retribución, conciliación de la vida laboral con la personal y familiar, prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral, sensibilización y comunicación, seguimiento por la comisión de igualdad y protocolo de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.

Se impulsarán cláusulas de promoción de la diversidad y de prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación de las personas LGTBI, así como de procedimientos para dar cauce a las denuncias.

Artículo 52. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

En cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, y en coherencia con la Ley 4/2023, de 28 de febrero, este convenio establece un conjunto planificado de medidas específicas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

1. Igualdad de trato y no discriminación: Se reconoce de forma expresa la prohibición de toda discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, promoviendo la erradicación de cualquier forma de LGTBIfobia.

2. Acceso al empleo: Se promueven procesos de selección y contratación basados en criterios objetivos de formación e idoneidad profesional, garantizando la igualdad de acceso al empleo para las personas LGTBI, con especial atención a la no discriminación hacia las personas trans. Facilitando a las personas responsables de captación de personal formación en sensibilización en materia de igualdad de oportunidades.

3. Clasificación y promoción profesional: Los criterios de clasificación y promoción se rigen por la capacidad y cualificación profesional, evitando cualquier forma de discriminación directa o indirecta hacia las personas LGTBI y asegurando el pleno desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

4. Formación, sensibilización y lenguaje: La empresa integra en sus planes de formación acciones específicas orientadas a promover el conocimiento y respeto de la diversidad sexual, familiar y de género, así como a garantizar la igualdad de trato y la no discriminación. Dichas acciones se dirigen al conjunto de la plantilla, con especial incidencia en mandos intermedios, personal directivo y personas con responsabilidad en procesos de selección y gestión de personal.

Del mismo modo, se impulsa el uso de un lenguaje inclusivo y respetuoso que visibiliza y valora la diversidad en el entorno laboral.

5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos: Se promueve la diversidad en las plantillas y se garantiza la protección contra cualquier conducta LGTBIfóbica. Este colectivo se incluye en el «I Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo de NOKIA TECSS». Se promueven medidas específicas de prevención, detección y actuación frente al acoso y la violencia laboral por motivos de orientación sexual, identidad y expresión de género o características sexuales.

6. Permisos y beneficios sociales: Se reconoce la plena igualdad de derechos en el acceso a permisos, beneficios sociales y demás derechos laborales, incluyendo a las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI. Con especial atención a las

necesidades específicas de las personas trans en relación con consultas médicas o trámites legales.

7. Régimen disciplinario: El régimen disciplinario aplicable considera infracciones los comportamientos que vulneren la libertad sexual, la orientación o identidad sexual y la expresión de género, estableciendo sanciones proporcionales frente a dichas conductas.

Artículo 53. *Protocolos ante catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 85.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la disposición final 2.4 del Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre, a través de la negociación colectiva se establecerán protocolos de actuación frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.

Dicho protocolo recogerán medidas específicas de prevención de riesgos laborales dirigidas a garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras en situaciones excepcionales derivadas de catástrofes naturales o condiciones meteorológicas extremas, incluyendo, entre otras, las relativas a la paralización de la actividad, reordenación de tareas, trabajo a distancia, evacuación, o cualquier otra que resulte necesaria para proteger la integridad del personal.

Artículo 54. *Desconexión digital.*

El derecho a la desconexión digital es el derecho de las personas trabajadoras a no contestar comunicaciones digitales o llamadas de trabajo fuera de su horario laboral.

Se reconoce para respetar el tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad personal y familiar de las personas trabajadoras. La jornada de trabajo ordinaria establecida en este convenio colectivo es de ocho horas netas de trabajo efectivo, durante todo el año, con un marco flexible de entrada de 7:00 a 9:30 horas y salida de 16:00 a 18:30 horas.

No obstante, la empresa garantiza el derecho de todos sus empleados y empleadas a la desconexión digital pasadas las 18:00, salvo excepciones por conciliación familiar o necesidades de proyecto. La empresa comunicará dicho derecho a los mandos intermedios, buscando el que se programe la finalización de los trabajos antes de la hora indicada de desconexión.

La desconexión digital en la empresa implica el derecho de las personas trabajadoras de la misma a no responder a ninguna comunicación de trabajo (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.), una vez finalizada su jornada laboral diaria, con la excepción de aquellas que se encuentren en situación de disponibilidad e intervención por sus funciones, así como aquellas personas que, por necesidad laboral recurrente de conexión con países que estén en otros husos horarios, tengan una jornada ordinaria diferente a la establecida como la jornada general, en este último caso las personas trabajadoras tendrá puntualmente flexibilidad laboral añadida para poder desplazar la jornada laboral de manera acorde con los usos horarios previo acuerdo entre las personas trabajadoras afectados y le empresa. Como consecuencia de ello, los superiores jerárquicos se abstendrán de requerir respuesta a comunicaciones enviadas a sus colaboradores fuera del horario de trabajo (de 7:00 a 18:30 h), o cuando la persona trabajadora pueda alegar y demostrar que ha cumplido con su jornada laboral diaria. En el caso de envío de una comunicación que pueda suponer respuesta fuera del horario establecido al efecto (de 7:00 a 18:30 h), el remitente asumirá que la respuesta podrá esperar a la jornada laboral siguiente.

A efectos de garantizar el derecho a la desconexión digital en relación con la efectiva conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la convocatoria de reuniones de trabajo, tanto a nivel interno y en la medida de lo posible las que se lleven a cabo con clientes, se realizarán teniendo en cuenta el tiempo aproximado de duración y, preferiblemente, no se extenderán hasta más tarde de la finalización de la jornada

ordinaria de trabajo, a fin de que no se vea afectado el tiempo de descanso de las personas trabajadoras.

Asimismo, la empresa garantiza a sus empleados y empleadas el derecho a la desconexión digital durante el periodo que duran sus vacaciones, días de libre disposición, festivos, fines de semana (desde viernes a las 18:00 h hasta lunes a las 7:00 h), incapacidades, excedencias, etc., exceptuando las necesarias para el desempeño de determinadas funciones técnicas (intervenciones, asistencias trabajos programados, etc.).

En aquellos casos en los que la persona trabajadora disfrute de reducción de jornada, el derecho a la desconexión digital se adaptará a la jornada efectiva que esté desempeñando. Este derecho a la desconexión digital está garantizado tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como en los supuestos de realización del trabajo a distancia, o en modalidad de teletrabajo (ya sea éste parcial o durante la totalidad de la jornada ordinaria).

En todo caso, cualquier persona trabajadora podrá realizar comunicaciones fuera del horario establecido (de 7:00 a 18:00 h) como consecuencia de la flexibilidad horaria que dicha persona tenga ese día, pero deberá asumir que no tendrá respuesta hasta el día hábil posterior a su envío.

No serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital en los casos en que concurran circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia temporal necesita indubitadamente de una respuesta inmediata. En dichos supuestos, la empresa contactará con la persona trabajadora, preferiblemente por teléfono, para comunicarle la situación de urgencia que motiva dicha situación, informando simultáneamente de este hecho a la Comisión de Seguimiento.

Disposición adicional única.

En lo no previsto en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico-laboral vigente.

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 legal 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 paritaria y, si obtuviesen el refrendo de ésta, podrán constituirse en acuerdos aplicables para dicho centro con la misma eficacia general de las normas del presente convenio.

Disposición transitoria única.

Incremento salarial adicional para 2025: El incremento salarial pactado a partir del día 1 de enero de 2025 consistirá en:

- Un incremento reflejado en tablas para adecuarse al nuevo SMI e incrementando los grupos 1 a 4 entre un 2,7 % al 6 % (ver tablas).
- Un incremento del 2,0 % del salario de convenio (tablas ya actualizadas con el incremento salarial) y del Complemento Personal «H» (artículo 21 B) para los grupos profesionales del 5 al 12.
- Un incremento del 2 % del complemento de jefe de equipo.

Todos los valores salariales definidos en los artículos 25, 31 y 32 del convenio colectivo permanecerán constantes durante el primer semestre de 2025 respecto a los vigentes el día 31 de diciembre de 2024. El incremento pactado a partir del día 1 de julio de 2025 consistirá en un incremento del 1,8 % sobre la Base de cálculo de Pluses (artículo 25), y de un 2,0 % para todas las compensaciones incluidas en los artículos 31 y 32.

En caso de que el índice general de precios del consumo del año 2025 sea superior al 3,5 %, el exceso que supere dicho importe se incrementará, con un máximo adicional

del 0,5% sobre el salario de convenio y el complemento personal H. Este ajuste adicional se aplicaría exclusivamente a los empleados en activo el 31 de diciembre de 2024.

Disposición derogatoria única.

El presente convenio colectivo modifica y sustituye de manera definitiva e íntegra a los convenios colectivos que, con anterioridad, eran de aplicación a los empleados a que se refiere el ámbito de aplicación personal del presente convenio, así como a los pactos o normas, colectivas o no y de régimen interno que se opongan a lo dispuesto en este convenio.

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