

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**18689** *Resolución de 2 de noviembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXIV Convenio colectivo de Nokia Spain, SA.*

Visto el texto del XXIV Convenio colectivo de la empresa Nokia Spain, SA (Código de convenio n.º: 90004872011981), que fue suscrito, con fecha 17 de noviembre de 2020, 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 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, 2 de noviembre de 2021.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

#### **XXIV CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA NOKIA SPAIN, SA**

##### CAPÍTULO PRIMERO

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

Artículo 1. *Naturaleza jurídica, ámbito territorial y personal.*

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 Spain, SA (en adelante «la Dirección»), es de aplicación, con exclusión de cualquier otro, a todo el personal que forme parte de la plantilla activa de Nokia Spain, SA (en adelante «la Empresa» o «la Compañía»), cualquiera que sea el lugar en que preste sus servicios.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, 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, todas las personas trabajadoras con Grupo Profesional 00.

Sin perjuicio de lo determinado en el párrafo anterior, el personal que ostente Grupo Profesional 07 o inferior tendrá las siguientes condiciones:

a) Sus incrementos salariales se ajustarán a lo que disponga al efecto el presente Convenio Colectivo. No obstante, la Dirección, fuera del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo, podrá aplicar a los integrantes de estos grupos, individualmente considerados, políticas salariales complementarias a la establecida en el Convenio Colectivo.

b) Las promociones para acceder hasta el Grupo Profesional 07 contarán con la participación de la Representación de los Trabajadores.

Los empleados y empleadas con Grupo Profesional superior al 07 se identifican como Grupo Profesional 00.

Todas las personas trabajadoras de la Empresa quedan incluidos en el sistema de trabajo por objetivos.

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

#### Artículo 2. *Ámbito temporal.*

El periodo de duración del presente convenio será de dos años, entrando en vigor el día 1 de enero de 2020 y finalizando el día 31 de diciembre de 2021, considerándose prorrogado tácitamente por periodos anuales si no se denunciara por alguna de las partes.

Salvo pacto en contrario, la denuncia habrá de formalizarse con una antelación de tres meses, como mínimo, respecto a la fecha de finalización de la vigencia del Convenio Colectivo o de cualquiera de sus prórrogas.

Transcurrido el período 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.

Salvo en lo que se indique expresamente en el texto del presente Convenio Colectivo, todos los importes económicos aplicables al año 2020 y 2021 son exactamente los mismos que los pactados en el XXIII Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa Nokia Spain, SA.

#### Sección 2.ª *Compensación y absorción*

#### Artículo 3. *Compensación y absorción.*

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

En ningún caso será compatible la aplicación del presente convenio con la aplicación de condiciones y derechos, tanto generales como personales, procedentes de otro convenio colectivo. La aplicación o aplicabilidad de este Convenio Colectivo determinará automáticamente la exclusión de cualquier otro convenio colectivo que verse sobre las materias que aquí se acuerdan.

#### Artículo 4. *Garantías personales.*

Se respetarán las situaciones o condiciones, especiales o complementarias a este Convenio Colectivo, consecuentes con la realización del trabajo por objetivos o participación en programas específicos de especial naturaleza, que pudieran existir o

aplicarse en el futuro a título personal, que hubiesen sido individualmente pactadas entre la Empresa y cualquiera de sus empleados y empleadas, siempre que las condiciones laborales resultantes de ello, globalmente consideradas y en cómputo anual, excedan de las contenidas con carácter general en el presente convenio para cada Grupo Profesional, manteniéndose estrictamente «ad personam».

## CAPÍTULO SEGUNDO

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

#### Artículo 5. *Jornada anual.*

La jornada de trabajo para todo el personal de la Empresa será de 1.680 horas anuales de trabajo efectivo.

Ante las características especiales de la actividad desempeñada bajo el Sistema de Trabajo por Objetivos, la jornada de trabajo, según necesidades, será distribuida durante todo el año natural.

#### Artículo 6. *Jornada de trabajo diaria.*

1. Jornada ordinaria de trabajo. La jornada de trabajo ordinaria es de ocho horas netas de trabajo efectivo, durante todo el año, con entrada de 7:00 a 9:30 horas y salida de 15:30 a 18:00 horas, con una interrupción de al menos treinta minutos durante la jornada para efectuar la comida (en horario a determinar por la Dirección de cada centro de trabajo), salvo en aquellas jornadas de trabajo en las que por razones de ajuste de jornada anual y calendario laboral se establezca una jornada distinta. Estas excepciones serán comunicadas oportunamente a los interesados en cada centro de trabajo mediante comunicado de la Dirección, que será expuesto en los tableros de anuncios y otros medios (intranet, etc....).

Asimismo, si las necesidades organizativas o productivas de la Empresa así lo permiten, y dado el criterio de flexibilidad implementado en la Compañía, será posible la interrupción de esta jornada ordinaria por parte de la persona trabajadora, por razones debidamente justificadas, de modo que se pueda ausentar del puesto de trabajo, sin perjuicio del cómputo total, siempre que se produzca la recuperación de esta jornada pendiente de realizar, ya sea en modo de teletrabajo o regresando a su puesto en el propio centro de trabajo.

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.

2. Jornada de trabajo en el Sistema de Turnos. Los regímenes de jornada de trabajo a dos turnos, tres turnos, turnos en jornadas no laborables, otros turnos y necesidad de trabajo a turnos, en cumplimiento de las necesidades requeridas por los clientes, serán los siguientes:

2.1 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 para asegurar los niveles requeridos de atención y servicio al cliente.

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.

2.2 Trabajo a tres turnos. Tanto en el turno de mañana, como en el de tarde y en el de 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 para asegurar los niveles requeridos de atención y servicio al cliente.

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.

2.3 Trabajo a turnos en jornadas no laborables. El trabajo a turnos en jornadas no laborables será de aplicación en trabajos en los que dicho régimen 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.

En el trabajo a turnos en jornadas no laborables según calendario laboral, será de aplicación lo dispuesto en los apartados 2.1 y 2.2 inmediatamente anteriores, aunque por sus especiales características, se efectuará durante los siete días de la semana. Por tanto, el personal adscrito al mismo estará exento de descanso en sábados, domingos, festivos, o días inhábiles según calendario laboral, con los días sustitutorios correspondientes.

Su realización no supondrá un incremento de la jornada de trabajo en cómputo anual establecida en convenio.

2.4 Necesidad de trabajo a turnos. Cuando por razones técnicas, organizativas o de carga de trabajo y, para asegurar en todo caso los niveles requeridos de atención y servicio al cliente, fuera necesario realizar en cualquier departamento de la Empresa trabajo a turnos, incluido el denominado trabajo a turnos en jornadas no laborables, la Dirección, previa información escrita, justificativa y razonada a la Representación de los Trabajadores, lo comunicará a las personas trabajadoras afectadas con la antelación mínima a su fecha de comienzo más abajo citada:

| Turno                       | Preaviso   |
|-----------------------------|------------|
| Mañana/Tarde.               | 1 semana.  |
| Tarde/Noche o Noche/Mañana. | 2 semanas. |
| Mañana/Tarde/Noche.         | 2 semanas. |
| En jornadas no laborables.  | 2 semanas. |

Los períodos de preaviso antes citados solo podrán ser reducidos previo acuerdo con la Representación de los Trabajadores.

Como excepción a lo establecido en el cuadro anterior, y como consecuencia de la necesidad de atender trabajos específicos encargados por clientes, la necesidad de implantar el trabajo a turnos, previa información escrita a la Representación de los Trabajadores, se comunicará por la Dirección a las personas trabajadoras afectadas con una antelación mínima de una semana a la fecha establecida para el comienzo del trabajo, salvo que los clientes comuniquen por escrito la fecha de comienzo con una antelación inferior a la semana, en cuyo caso, las empleadas y empleados serán informados de la misma tan pronto ello sea posible.

3. Disponibilidad para intervención inmediata. El personal técnico de las áreas de ingeniería, soporte técnico, instalación, prueba de equipos, operaciones, mantenimiento, asistencia técnica y resolución de contingencias técnicas está sujeto a situación de disponibilidad para intervención inmediata, en cumplimiento de las necesidades requeridas por los clientes.

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 en situación de disponibilidad para intervención inmediata deberá contactar con quien requiera su intervención en un plazo no superior a 15 minutos desde

que se le comunique el aviso de intervención, atendiendo las incidencias que se presenten.

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.

En caso de intervención en situación de disponibilidad, el período de intervención será computado como de trabajo efectivo, disfrutando la persona trabajadora 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. 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 2 semanas siguientes a la intervención, por acuerdo la entre persona trabajadora y su supervisor. En ningún caso se generará compensación de horas extraordinarias ni bolsa de vacaciones como consecuencia de las intervenciones realizadas. La intervención puede realizarse de forma remota y sin desplazamiento físico (sin presencia) o con desplazamiento a centrales, instalaciones, oficinas del cliente o de la Empresa (con presencia).

4. Como consecuencia de la necesidad de alcanzar un mayor grado de competitividad y de asegurar, en todo caso, los niveles requeridos de atención y servicio al cliente, los técnicos de las áreas de ingeniería, soporte técnico, instalación, prueba de equipos, operaciones, mantenimiento, asistencia técnica y resolución de contingencias técnicas, están sujetos, de acuerdo con las necesidades de trabajo que en cada momento se produzcan, a desarrollar su actividad indistintamente bajo el régimen de jornada de trabajo ordinaria o bajo el sistema de turnos, en cualquiera de sus modalidades, o bajo el régimen de disponibilidad para intervención inmediata.

5. El personal que sea transferido o vaya trasladado a un centro de trabajo tendrá la jornada y horario de dicho centro.

6. En aquellos puestos de trabajo en que, a juicio de la Dirección, se requiera una distribución distinta de la jornada, se establecerá ésta mediante acuerdos individuales con las personas afectadas. La Dirección informará a la Comisión Paritaria de seguimiento del Convenio Colectivo sobre los acuerdos que alcance con las personas trabajadoras afectadas.

#### Artículo 7. *Reducción de jornada.*

La reducción de jornada se llevará a cabo conforme a la legislación vigente. Así pues, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo un menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, reducción que se disfrutará al principio o al final de la jornada de trabajo (ampliación sobre el art. 37.6 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, en adelante «TRLET»).

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Se podrá conceder una reducción de jornada por motivos personales o por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, con hijos a cargo, cuando lo permitan las actividades de la Empresa y de servicio al cliente, previa autorización de la dirección del departamento correspondiente y del departamento de Recursos Humanos.

La situación de los hijos, cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, deberá haber sido inscrita en el registro correspondiente y comunicada al departamento de recursos humanos con carácter previo.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

La persona trabajadora que quisiera aplicar este derecho de reducción de jornada deberá preavisarlo a la Empresa en un plazo no inferior a 15 días de la fecha previsible de la aplicación de esta reducción de jornada.

## *Sección 2.ª Vacaciones y festividades*

### *Artículo 8. Vacaciones.*

Las vacaciones serán de veinticinco días laborables para todo el personal, a disfrutar durante todo el año natural. El período de devengo será del 1 de enero al 31 de diciembre. Para el personal que se incorpore durante el año natural se calcularán las vacaciones de forma proporcional a su fecha de incorporación.

La planificación del período de vacaciones entre las personas y sus supervisores, en función de las necesidades de trabajo, deberá realizarse con al menos dos meses de antelación, teniendo prioridad las propuestas de las personas trabajadoras para fijar al menos quince días laborables de dicho período. Las propuestas de las empleadas y empleados sólo podrán ser rechazadas por sus supervisores por razones de actividad debidamente justificadas.

No obstante, por razones de actividad debidamente justificadas, previa información a la Representación de los Trabajadores, se podrán fijar hasta diez días laborables del período de vacaciones para grupos específicos de personas trabajadoras.

En caso de que fuera necesario modificar un período superior a diez días laborables, se requerirá un acuerdo entre la Dirección y la Representación de los Trabajadores. Estas modificaciones deberán comunicarse a los interesados con una antelación mínima de dos meses.

Las excepciones al régimen general establecido en los párrafos anteriores, salvo aquellas que se deduzcan de acuerdos individuales, serán sometidas a la consideración de la Comisión Paritaria.

El período de disfrute de vacaciones finalizará el 31 de diciembre del año de su devengo, salvo que, por necesidades de trabajo, no se hubiesen podido disfrutar en el año natural, en cuyo caso podrán disfrutarse hasta el 30 de abril del año siguiente.

En caso de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precisase reposo domiciliario, se interrumpirá el disfrute de las vacaciones por el período que dure la hospitalización o reposo. Las personas trabajadoras deberán comunicar dicha situación al departamento de Recursos Humanos en el momento en que se produzca el hecho causante aportando el parte de baja de la Seguridad Social o el certificado médico correspondiente.

Cuando el período de vacaciones de la persona trabajadora fijado de acuerdo con procedimiento descrito en los párrafos anteriores coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de enfermedad común, accidente de trabajo, embarazo, parto o lactancia natural, con los permisos retribuidos por fallecimiento, o con los permisos retribuidos por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad establecidos en este Convenio Colectivo, o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5, 6 y 7 del artículo 48 del TRLET, 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 a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, ésta 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.

En el caso de personas trabajadoras afectadas 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 las personas trabajadoras y sus supervisores, en función de las necesidades de trabajo, deberá realizarse con al menos dos meses de antelación.

El personal de nueva entrada, cuya alta se produzca entre el 1 de enero y el 31 de agosto, una vez transcurridos al menos tres meses de servicio, podrá disfrutar de la parte proporcional del año, debiendo tomar las vacaciones antes del 30 de abril del año siguiente. El personal de nueva entrada cuya alta se produzca con posterioridad al 1 de septiembre, después de transcurridos los mencionados tres meses, podrá tomar, bien la parte proporcional que le corresponda de los meses del año, o acumular los días a las vacaciones del año próximo.

Para aquellas empleados y empleadas que, como consecuencia de diferentes fusiones e integraciones realizadas con anterioridad en la Empresa, tengan asignado a título individual un periodo de vacaciones adicional al fijado en el presente Convenio Colectivo (en adelante «bolsa de vacaciones»), se les garantizará el disfrute de las mismas, siempre que la jornada anual neta de trabajo (tras descontar la bolsa de vacaciones) que venían disfrutando antes de la firma del presente Convenio Colectivo fuera menor que la establecida en este Convenio Colectivo.

En caso contrario, dichos días adicionales de bolsa de vacaciones se absorberán en los días prefijados de descanso o de libre disposición que se establezcan en el calendario laboral, de modo que todos los trabajadores y trabajadoras tengan la misma jornada anual de trabajo.

Régimen especial del personal de servicio al cliente, instalaciones, operaciones, asistencia técnica, mantenimiento, post-venta o similares: la planificación del período de vacaciones y días no laborables entre las personas trabajadoras y sus supervisores deberá realizarse con al menos dos meses de antelación, manteniendo en todo momento el cumplimiento de las necesidades de tales servicios en la forma que disponga la dirección de cada departamento para su prestación efectiva con el carácter de continuidad y permanencia que los mismos requieran.

No se podrán fijar períodos de vacaciones inferiores a una semana natural, salvo acuerdo entre la persona trabajadora y supervisor.

#### Artículo 9. *Calendario laboral.*

Será acordado para cada año en el seno de la Comisión Paritaria, y en él se fijarán los días inhábiles que se prefijen, que serán marcados en el calendario como «días verdes», y los días de libre disposición. En caso de no llegarse a un acuerdo entre ambas partes, la Dirección establecerá el calendario laboral aplicable en cada centro de trabajo, sin menoscabo de las acciones legales que asistan a la Representación de los Trabajadores.

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.

Artículo 10. *Permisos retribuidos.*

1. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo indicado en cada caso:

a) Exámenes para la obtención de un título académico o profesional: por el tiempo necesario (art. 23.1.a) del TRLET).

b) Matrimonio de la persona trabajadora: quince días naturales (art. 37.3.a) del TRLET). 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.

Por ello, en caso de parejas de hecho este permiso no será aplicable retroactivamente para aquellas personas trabajadoras que ya hayan declarado a la Empresa dicho estatus con anterioridad con motivo de otras situaciones, como por ejemplo la cobertura del seguro médico a su pareja, ni permite reclamación alguna por hechos causantes que se hayan producido con anterioridad a la firma del presente 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.

Por último, en ningún caso se podrá reclamar el disfrute de este permiso por constitución de una nueva pareja de hecho hasta que hayan transcurrido 5 años desde el anterior disfrute (ya sea por matrimonio o constitución de pareja de hecho), salvo del caso de defunción de la pareja.

c) Matrimonio de hijos, hermanos o padres: un día natural (si requiere desplazamiento, dos días naturales).

d) Nacimiento de hijo de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días laborables (si requiere desplazamiento, cuatro días laborables). A estos dos días laborables se añadirán de forma continuada, otros dos días naturales en caso de que el nacimiento se haya producido mediante cesárea. En este caso no procederá la acumulación del permiso por enfermedad grave u hospitalización (ampliación sobre el art. 37.3.b) del TRLET).

e) Nacimiento y adopción de un menor de la persona trabajadora (Arts. 48.4 a 48.6 TRLET):

1) El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto,



por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

2) Adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento (antiguo permiso de maternidad/paternidad por adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento): en los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d TRLET, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute

simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

A los efectos de la aplicación efectiva del permiso por paternidad, será de aplicación la Disposición Transitoria decimotercera del TRLET, que establece los plazos para la aplicación paulatina de este permiso hasta el 1 de enero de 2021.

f) Fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho legalmente constituida o hijos: cinco días laborables (si requiere desplazamiento ocho días laborables) (ampliación sobre el art. 37.3.b) del TRLET).

g) Fallecimiento de padres o hermanos: tres días laborables (si requiere desplazamiento, cuatro días laborables) (ampliación sobre el art. 37.3.b) del TRLET).

h) Fallecimiento de nietos o abuelos: dos días naturales (si requiere desplazamiento, cuatro días naturales) (ampliación sobre el art. 37.3.b) del TRLET).

i) Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días laborables (si requiere desplazamiento, cuatro días laborables).

En este supuesto, cuando se produzca una hospitalización de treinta días consecutivos, se otorga, por una sola vez, la posibilidad de utilización de un permiso retribuido adicional por otros dos días laborables.

Además, podrá disfrutar dichos días de licencia en cualquier momento mientras dure la hospitalización, sin necesidad de que sean consecutivos. También podrán tomarse una vez se haya recibido el alta hospitalaria, y mientras el paciente no tenga el alta médica y precise reposo en domicilio.

Podrán disfrutarse estos días dentro del periodo de 30 días naturales a partir del hecho causal que motive la solicitud del permiso retribuido con la correspondiente acreditación o justificante médico a Recursos Humanos. (mejora del art. 37.3.b del TRLET).

j) Traslado de domicilio: un día natural (art. 37.3.c) del TRLET).

k) Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo: por el tiempo indispensable (art. 37.3.f) del TRLET).

l) Lactancia de hijo menor de nueve meses: desde la reincorporación del permiso por nacimiento hasta el momento en que el hijo cumpla los nueve meses, con 3 opciones (ampliación sobre el art. 37.4 del TRLET):

- 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 diez días laborables completos a la finalización del permiso de maternidad.

Este permiso de lactancia constituye un derecho individual que se reconoce a ambos progenitores, y solo en el caso de que ambos trabajen en la Empresa, ésta podrá limitar el ejercicio simultáneo por el mismo sujeto causante, por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa, mediante comunicación por escrito a la personas trabajadoras. Asimismo, cuando ambos progenitores (adoptantes, guardadores o acogedores) ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses (Art. 37.4 TRLET).

Los trabajadores y trabajadoras podrán combinar el disfrute de la reducción de jornada de una hora por día laborable con la acumulación del permiso de una hora por día laborable.

m) Hijos prematuros u hospitalizados a continuación del parto: una hora de ausencia (retribuida) y hasta dos de reducción (sin retribuir) (art. 37.5 del TRLET).

n) Consulta médica de la persona trabajadora, cónyuge, pareja de hecho legalmente constituida o hijos: por el tiempo necesario según legislación vigente.

o) Consulta médica de padres o suegros de la persona trabajadora: en caso de que la persona trabajadora sea hijo único, el permiso retribuido será por el tiempo necesario.

En caso contrario y dependiendo de cada caso individual la Empresa tendrá la potestad de limitar el tiempo máximo del que podrá disponer la persona trabajadora.

A tales efectos, la persona trabajadora comunicará a su mando dicha situación, con copia al departamento de recursos humanos, que informará a la Comisión Paritaria de las denegaciones o limitaciones que introduzca respecto a este tipo de permiso.

Los permisos retribuidos recogidos en este artículo por transcripción de la legislación vigente lo son a mero título aclaratorio, por lo que en caso de modificación legislativa, se aplicarán los permisos que determine la legislación vigente en cada momento, salvo las mejoras expresamente pactadas.

En aquellos supuestos excepcionales en los que la persona trabajadora, sin ser hijo único, pero ya sea por incapacidad de sus hermanos o por estar éstos domiciliados fuera de la provincia de residencia de los padres o suegros, tiene a su cargo de forma ineludible el acompañamiento a consultas médicas o asuntos sociales de sus progenitores, siendo esta circunstancia demostrable, se informará por parte de la persona trabajadora a la Comisión de Seguimiento del Convenio de la situación de excepcionalidad que le afecta, y ésta, tras estudiar la documentación que considere oportuno solicitar a la persona trabajadora, resolverá si es de aplicación o no a la situación excepcional solicitada por la persona trabajadora.

2. La situación de los hijos, cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, deberá haber sido inscrita en el registro correspondiente y comunicada al departamento de Recursos Humanos con carácter previo al disfrute de los permisos retribuidos que correspondan. Asimismo, a efectos de la aplicación de los permisos retribuidos recogidos en este artículo, se extiende la figura de hijos, ascendientes, hermanos, cónyuge o pareja de hecho, a aquellas personas que sean dependientes de la persona trabajadora por expresa decisión judicial («Tutor Legal»).

3. Los periodos de permiso retribuido computarán a efectos de antigüedad, generarán retribución variable, vacaciones, cotizaciones a la Seguridad Social y aportaciones a los planes de pensiones.

#### Artículo 11. *Permisos no retribuidos.*

1. Permiso por asuntos propios: la persona trabajadora con al menos un año de antigüedad en la Empresa podrá solicitar un permiso no retribuido por asuntos propios. Dicho permiso podrá ser concedido cuando lo permitan las necesidades de la actividad desarrollada, previa autorización de la dirección del departamento correspondiente y del departamento de recursos humanos, y su duración acumulada no podrá exceder de 30 días laborables cada dos años.

2. Permiso especial por parto: en el 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 período máximo de tres meses, a contar desde la finalización del permiso por nacimiento (cuando ambos progenitores trabajen en la Empresa, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho).

3. Permiso por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, teniendo al cuidado hijos menores de 14 años: podrán disfrutar de un permiso no retribuido por un período no superior a tres meses a contar desde la fecha de fallecimiento.

4. La situación de los hijos, cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, deberá haber sido inscrita en el registro correspondiente y comunicada a recursos humanos con carácter previo.

5. Los períodos de permiso no retribuido se asimilarán a una situación de excedencia con reserva de puesto de trabajo, computarán a efectos de antigüedad y no generarán retribución variable, ni cotizaciones a la Seguridad Social ni aportaciones a los planes de pensiones.

Los períodos de permiso por asuntos propios no generarán vacaciones.

Los períodos de permiso especial por parto y por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, teniendo al cuidado hijos menores de 14 años, generarán vacaciones como si estuvieran en activo.

## CAPÍTULO TERCERO

### *Sección 1.<sup>a</sup> Iniciación de la relación laboral.*

#### Artículo 12. *Período de prueba.*

1. La Empresa y la persona trabajadora podrán concertar en el contrato de trabajo un periodo de prueba. En todo caso, de acuerdo con la índole del puesto a cubrir y el período de formación adicional necesario para el correcto desempeño de las funciones asignadas, el periodo de prueba máximo, será el que se detalla a continuación:

- a) Peones y especialistas: 1 mes.
- b) Profesionales de oficio: 2 meses.
- c) Profesionales pertenecientes a los Grupos Profesionales 01, 02 y 03: 2 meses.
- d) Profesionales pertenecientes a los Grupos Profesionales 04, 05, 06, 07 y 00: 12 meses.
- e) Casos con período especial de formación: 18 meses.

Los períodos de prueba establecidos sólo podrán aplicarse en el caso de que la persona trabajadora contratada no haya mantenido una relación laboral anterior con la Empresa.

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

2. La situación de incapacidad temporal, permiso por nacimiento, adopción o acogimiento que afecte a la persona trabajadora durante el período de prueba, no interrumpirá el cómputo del mismo.

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

#### Artículo 13. *Plazo de preaviso en caso de baja voluntaria o excedencia.*

En los casos de baja voluntaria o excedencia, la persona trabajadora deberá preavisar a la Dirección (departamento de recursos humanos) conforme a los siguientes plazos:

- a) Obreros y profesionales de oficio: 15 días naturales.
- b) Profesionales pertenecientes a los Grupos Profesionales 01, 02, 03 y 04: 15 días naturales.
- c) Profesionales pertenecientes a los Grupos Profesionales 05, 06, 07 y 00: 30 días naturales.

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

Si la dirección del departamento correspondiente determinara que la comunicación de baja voluntaria o excedencia no produce impacto alguno en su actividad o en las necesidades del servicio, no se realizará ningún descuento.

#### Artículo 14. *Excedencias.*

En aplicación del art. 46 del TRLET, las personas trabajadoras podrán solicitar el paso a la situación de excedencia en los siguientes casos:

14.1 Excedencia forzosa. Esta excedencia, 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.

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 (art. 9.1.b) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y art. 46.4 del TRLET).

14.2 Excedencia voluntaria. La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, 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 la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La persona trabajadora 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.

14.3 Excedencia por cuidado de hijos. Las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años 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.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

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 la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y ésta tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Dirección, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante los primeros 18 meses, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. En este supuesto, cuando la excedencia no supere el plazo de 18 meses, el reingreso en su puesto se producirá en el plazo máximo de 60 días naturales desde su solicitud.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo Grupo Profesional o categoría equivalente.

14.4 Excedencia por cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

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 la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y ésta tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Dirección, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante los primeros 18 meses tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. En este supuesto, cuando la excedencia no supere el plazo de 18 meses, el reintegro en su puesto se producirá en el plazo máximo de 60 días naturales desde su solicitud.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo Grupo Profesional o categoría equivalente.

14.5 Las situaciones de excedencia previstas en el presente artículo no podrán solicitarse para trabajar en empresas que constituyan competencia para la Empresa.

#### Artículo 15. *Contratos por obra o servicio.*

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

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

1. Los trabajos que sean pedidos por los clientes de forma singularizada y queden soportados por un encargo temporal, o un contrato marco.
2. Programas de investigación y desarrollo de nuevos productos, hasta el momento de su fase de fabricación.

#### Artículo 16. *Clasificación profesional.*

1. El personal incluido en el ámbito de este Convenio Colectivo se encuentra clasificado en grupos profesionales, teniendo en cuenta las funciones y/o tareas que realiza.

2. 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.

3. Cuando una persona trabajadora 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.



4. Criterios para la clasificación de las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras.

A fin de ajustar la adscripción de las personas trabajadoras a los mismos, se establecen, a título meramente enunciativo, las siguientes divisiones funcionales: obreros y profesionales de oficio y empleados.

b) Factores de encuadramiento. El encuadramiento de las personas trabajadoras 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 o experiencia profesional similar.

Conocimientos: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, el grado de conocimientos y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencia.

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.

Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta:

- El grado de supervisión/ordenación y coordinación de tareas.
- La capacidad de interrelación.
- Características del colectivo.
- Número de personas sobre las que ejerce el mando.

Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Responsabilidad: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

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

**Artículo 17. Obreros y profesionales de oficio. Grupos profesionales del A al E, ambos inclusive.**

a) Criterios generales. Estarán incluidos aquellas personas trabajadoras que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

b) Formación. Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de escolaridad o equivalente.

Los grupos profesionales se encuadrarán en los grupos de cotización 6, 7, 8, 9 y 10 de la tabla grupos de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- Ordenanza.
- Portero.

Operarios:

- Peón.
- Especialista.
- Mozo de Almacén.
- Oficiales Profesionales de Oficio.

c) Actividades. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Tareas manuales.
- Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
- Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
- Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
- Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
- Tareas de tipo manual que conlleva el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.
- Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo del movimiento de los mismos.
- Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.
- Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

Artículo 18. *Empleados. Grupos Profesionales 01 a 07 ambos inclusive.*

1. Grupo Profesional 01.

a) Criterios generales. Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un período de adaptación.

b) Formación. Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar o certificado de escolaridad o similar.

2. Grupo Profesional 02.

a) Criterios generales. Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

b) Formación. Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a graduado escolar o formación profesional 1.

c) Actividades. En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Puede ejercer capacidades discrecionales sobre trabajos rutinarios; no obstante, busca el asesoramiento de miembros de mayor rango cuando se producen desviaciones de la norma y cuando se necesita más creatividad.

- Desempeña un papel de soporte básicamente administrativo en la facilitación de soluciones a problemas en el ámbito de la organización técnica inmediata.
- Interactúa únicamente con su grupo de trabajo.
- El desempeño de sus tareas es rutinario y se desarrollan en unos parámetros perfectamente delimitados por su responsable o procedimiento de trabajo.
- Las áreas de trabajo son limitadas al enfoque de sus tareas en el grupo.
- Necesita supervisión directa y debe buscar orientación ante cualquier imprevisto en la aplicación de sus funciones.
- No gestiona personal de la Empresa.

### 3. Grupo Profesional 03.

a) Criterios generales. Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

b) Formación. No se exige necesariamente titulación universitaria. Normalmente se pide un certificado de ciclos formativos de grado superior de formación profesional o experiencia equivalente.

c) Actividades. En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- En un papel profesional, puede estar parcialmente cualificado, recibir formación práctica además de continuar los estudios formales.
- Gana experiencia haciendo frente a una serie de proyectos y procesos.
- Aplica principios y conceptos teóricos aprendidos a través del estudio académico y profesional a una serie de situaciones de trabajo, dentro de su disciplina, aprendiendo sobre los temas y los resultados y comenzando a demostrar una competencia práctica.
- Aprende cómo mantener relaciones de trabajo eficaces con diferentes tipos de contactos.
- Aprende a conocer los objetivos, sistemas y procesos empresariales de la Empresa. En un papel de soporte/técnico, puede tener un conocimiento especializado de herramientas, sistemas o procesos técnicos.
- Realiza una amplia variedad de tareas técnicas básicas.
- Es capaz de abordar hechos y problemas no ordinarios con carácter ocasional.
- Puede elaborar documentación escrita sobre pruebas, prototipos y otro tipo de trabajos.
- Puede ejercer capacidades discrecionales sobre trabajos rutinarios; no obstante, busca el asesoramiento de miembros de mayor rango cuando se producen desviaciones de la norma y cuando se necesita más creatividad.
- Su atención se concentra en aprender a colaborar de forma eficaz a nivel básico; colabora en la aportación de soluciones parciales a grandes proyectos o procesos.
- Desempeña un papel de soporte técnico en la facilitación de soluciones a problemas en el ámbito de la organización técnica inmediata.
- Interactúa principalmente con su grupo de trabajo.
- Las interacciones implican la recogida de información, archivado e intercambio de la misma.
- El impacto está limitado al grupo de trabajo.
- Trabaja de acuerdo con procedimientos e instrucciones muy detalladas, bajo la supervisión regular de todas las actividades por parte de los colegas de rango superior.
- Las áreas de trabajo podrían ser variadas al efecto de que vaya ganando experiencia.
- Funciona bajo la estrecha supervisión u orientación de un miembro experimentado del personal técnico o de un jefe técnico.
- Los resultados del trabajo son revisados mientras éste está siendo desarrollado.
- No gestiona personal de la Empresa.

#### 4. Grupo Profesional 04.

a) Criterios generales. Trabajos de ejecución autónoma que siguen pautas y procedimientos establecidos. Pueden exigir iniciativa por parte de las personas trabajadoras que los desempeñan, no obstante, comportando una supervisión derivada de un proceso de aprendizaje.

b) Formación. Se considera como primer paso de un titulado universitario sin experiencia, o profesional con experiencia equivalente a la titulación.

Si se desempeña un papel de soporte/técnico, se puede pedir algún tipo de educación avanzada y/o formación especializada.

c) Actividades. En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Con una formación académica completa aunque necesite más experiencia para ser plenamente independiente en su propio trabajo.

- Se involucra en la formación sobre los objetivos, sistemas y procesos de la Empresa.

- Se somete a una intensa formación con el objetivo de empezar a trabajar en diferentes proyectos y procesos.

- Si desempeña funciones de soporte/técnico, realiza una serie de tareas cuya complejidad requiere la aplicación de sus conocimientos académicos y los paulatinamente adquiridos en el puesto de trabajo.

- Comprende los objetivos, sistemas y procesos empresariales de la Empresa. En un papel de soporte/técnico, puede tener un conocimiento especializado de herramientas, sistemas o procesos técnicos complejos, y puede ser reconocido como un recurso / experto en la materia especializado.

- Colaborador técnico con las capacidades necesarias para dar apoyo dentro de su área de actividad.

- Realiza tareas de una complejidad moderada que exigen discrecionalidad y el uso de juicio e iniciativa.

- Realiza trabajos de ingeniería que exigen la aplicación de principios teóricos.

- Comienza a realizar una amplia variedad de tareas técnicas.

- Ejerce capacidades discrecionales sobre trabajos moderadamente complejos; no obstante, busca el asesoramiento de miembros más veteranos cuando se producen desviaciones de la norma y cuando se necesita más creatividad.

- El impacto está limitado al grupo de trabajo.

- Trabaja dentro del marco de procedimientos y directrices claros y con sujeción a la supervisión general de colegas de rango superior.

- Busca orientación e instrucciones adicionales en los casos en los que hay dificultades.

- Las actividades de trabajo son revisadas y actualizadas periódicamente.

- Recibe instrucciones en trabajos moderadamente complejos, pero debe ser capaz de desarrollar una actividad independiente y sostenida en tareas rutinarias.

- No gestiona personal de la Empresa.

#### 5. Grupo Profesional 05.

a) Criterios generales. Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de las personas trabajadoras que los desempeñan, comportando la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otras personas trabajadoras con más experiencia. No obstante, con su experiencia, colabora al cumplimiento de los objetivos de la organización, por lo que errores en el desempeño implicarían la asignación de recursos adicionales para lograr los objetivos.

b) Formación. Titulación universitaria con un mínimo de dos años de experiencia o profesionales con experiencia equivalente.

Si se desempeña un papel de soporte/técnico, se puede pedir algún tipo de educación avanzada y/o formación especializada.

c) Actividades. En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Con una formación completa aunque necesita más experiencia para ser plenamente independiente en su propio trabajo, es reconocido como especialista nivel «junior».

- Desarrolla una comprensión general de los objetivos, sistemas y procesos de la Empresa.

- Se somete a una intensa formación y gana rápidamente experiencia participando en diferentes proyectos y procesos.

- Si desempeña funciones de soporte/técnico, realiza una serie de tareas de complejidad media, que requieren un nivel considerable de juicio y análisis independiente.

- Comprende los objetivos, sistemas y procesos empresariales de la Empresa. En un papel de soporte / técnico, puede tener un conocimiento especializado de herramientas, sistemas o procesos técnicos complejos, y puede ser reconocido como un recurso / experto en la materia especializado.

- Colaborador técnico con las capacidades necesarias para dar apoyo a los servicios de investigación, desarrollo, ingeniería de procesos de fabricación, tecnología de la información o ingeniería.

- Realiza tareas de una complejidad moderada que exigen discrecionalidad y el uso de juicio e iniciativa.

- Realiza trabajos de ingeniería que exigen la aplicación de principios teóricos.

- Realiza una amplia variedad de tareas técnicas.

- Ejerce capacidades discrecionales sobre trabajos moderadamente complejos; no obstante, busca el asesoramiento de miembros más veteranos cuando se producen desviaciones de la norma y cuando se necesita más creatividad.

- Aporta soluciones parciales a grandes proyectos o procesos.

- El impacto está limitado al grupo de trabajo.

- Trabaja en gran medida de forma independiente dentro del marco de procedimientos y directrices claros y con sujeción a la supervisión general de colegas de rango superior.

- Busca orientación e instrucciones adicionales en los casos en los que hay dificultades.

- Las actividades de trabajo son revisadas y actualizadas periódicamente.

- Si desempeña un papel de soporte / técnico, puede trabajar de forma muy independiente dentro de unas amplias directrices, remitiéndose a su supervisor o a otros sólo en la medida necesaria.

- Desempeña un papel de soporte técnico en la facilitación de soluciones a problemas en el ámbito de la organización técnica inmediata.

- Recibe instrucciones en trabajos moderadamente complejos, pero debe ser capaz de desarrollar una actividad independiente y sostenida en tareas rutinarias.

- Puede supervisar recursos externos de empresas colaboradoras.

- No gestiona personal de la Empresa.

#### 6. Grupo Profesional 06.

a) Criterios generales. Funciones que suponen el conocimiento de principios, teorías y prácticas dentro de su disciplina para resolver problemas de diversa complejidad. Errores en el desempeño implicarían un impacto relevante en los objetivos del equipo.

b) Formación. Titulación universitaria o experiencia equivalente, complementada con una experiencia de una media de cinco años en el puesto de trabajo.

c) Actividades. En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Persona plenamente capacitada y competente en su propio trabajo. Reconocida dentro de la unidad de negocio como especialista de nivel senior en un campo de conocimiento y en el conocimiento de prácticas para mejorar los procesos de trabajo.

- Aplica principios y conceptos avanzados a una amplia gama de trabajos dentro de su disciplina y tiene la capacidad de trabajar en diferentes funciones.

- Persona capaz de construir y mantener relaciones de trabajo fructíferas con una serie de contactos dentro y fuera de su propia área, tanto con personal interno como de otras empresas.

- Colaborador técnico con las competencias necesarias para desarrollar trabajos complejos en los campos de la investigación, el desarrollo, la ingeniería de procesos de fabricación, la tecnología de la información o los servicios de ingeniería.

- Ha alcanzado un alto nivel de conocimiento, formación y comprensión técnica.

- Participa en el análisis, diseño, desarrollo e implementación de políticas, planes, programas, objetivos o sistemas técnicos.

- Inicia y coordina proyectos para el cliente.

- Es capaz de manejar la mayoría de los proyectos que tengan un horizonte a corto o medio plazo.

- Capacidad para reconocer y resolver hechos y problemas extraordinarios y desafiantes surgidos en los trabajos encargados.

- Prepara documentación escrita sobre segmentos del conjunto del proyecto.

- Ejerce una considerable capacidad discrecional en trabajos complejos; no obstante solicita asesoramiento de miembros de más rango cuando se necesita más creatividad.

- Estudia las necesidades y exigencias del cliente para que se correspondan con los resultados.

- Influye en cambios en la unidad de trabajo que pueden impactar en la organización en su conjunto y/o en la unidad de negocio.

- Se espera que haga aportaciones relevantes a áreas técnicas de importancia de la Empresa.

- Trabaja de forma independiente con criterios ampliamente definidos con una mínima orientación y con una revisión limitada de los resultados, buscando la ayuda del gerente o de otros en caso de dificultades.

- Puede gestionar el trabajo de un pequeño equipo de proyecto por un tiempo determinado o duración del proyecto.

- Pueden proporcionar orientación técnica a niveles inferiores.

#### 7. Grupo profesional 07.

a) Criterios generales. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Tareas que puedan suponer responsabilidad de mando y que tengan un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

b) Formación. Titulación universitaria o experiencia equivalente, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo (superior a 6 años).

c) Actividades. En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Persona plenamente capacitada y competente en su propio trabajo. Reconocida dentro de la unidad de negocio y por el cliente (externo o interno) como uno de los especialistas más sénior de la organización en su ámbito de conocimientos.

- Aplica principios y conceptos avanzados a una amplia gama de trabajos dentro de su disciplina y tiene la capacidad de trabajar en diferentes funciones.



- Es capaz de construir y mantener relaciones de trabajo fructíferas con una serie de contactos dentro y fuera de su propia área, tanto con personal interno como de otras empresas.
- Especialista senior con las competencias necesarias para desarrollar los trabajos más complejos, dentro de su área. Especialista dentro del área al que se encargan los procesos/productos más novedosos o complejos.
- Ha alcanzado un alto nivel de conocimiento, formación, experiencia y comprensión técnica que le facilitan la resolución de los problemas más complejos y para los que exige creatividad al no disponer de precedentes resolutivos en los que soportarse.
- Analiza, diseña, desarrolla e implementa políticas, planes, programas, objetivos o sistemas técnicos.
- Inicia, coordina y puede liderar proyectos para el cliente (externo o interno).
- Es capaz de manejar la mayoría de los proyectos que tengan un horizonte a corto o medio plazo.
- Persona con capacidad para reconocer y resolver hechos y problemas extraordinarios y desafiantes surgidos en los trabajos encargados.
- Prepara documentación escrita sobre segmentos de conjunto del proyecto.
- Ejerce una considerable capacidad discrecional en trabajos complejos; no obstante solicita asesoramiento de miembros de más rango cuando se necesita más creatividad.
- Estudia las necesidades y exigencias del cliente para que se correspondan con los resultados.
- Influye en cambios en la unidad de trabajo que pueden impactar en la organización en su conjunto y/o en la unidad de negocio.
- Ha realizado importantes aportaciones a áreas técnicas de importancia de la Empresa.
- Trabaja de forma independiente con criterios ampliamente definidos con una mínima orientación y con una revisión limitada de los resultados, buscando la ayuda del gerente o de otros en caso de dificultades.
- Puede proporcionar orientación técnica a niveles inferiores y liderar equipos basados en su ascendencia técnica.
- Ha gestionado el trabajo de un pequeño equipo de proyecto por un tiempo determinado o duración del proyecto.

8. No obstante, a efectos exclusivamente salariales y a título personal, la Dirección podrá asignar grupos profesionales superiores al grupo profesional 07 cuando, a su criterio, la especial responsabilidad o naturaleza de la función encomendada, aún siendo propia de su puesto de trabajo, así lo justifique. En este caso, las personas trabajadoras afectadas quedarán encuadradas en el Grupo Profesional 00.

Así mismo, y a efectos exclusivamente salariales y a título personal, las personas trabajadoras podrán ser equiparadas a un grupo profesional superior cuando, a juicio de la Dirección, la función o responsabilidad asignada así lo justifique.

## Sección 2.ª Salarios

Artículo 19. *Retribución Mínima Garantizada del colectivo de obreros y profesionales de oficio (grupos profesionales A a E, ambos inclusive).*

A continuación se refleja la tabla salarial aplicable, con efectividad 1 de enero de 2020, al personal perteneciente al colectivo de obreros y profesionales de oficio

(grupos profesionales «A» a «E», ambos inclusive), que tendrá la consideración de Retribución Mínima Garantizada:

### Obreros y Profesionales de Oficio

#### Retribución mínima garantizada al 1 de enero de 2020

| Grupo profesional | Descripción                                    | Total euros/mes | Total euros/año |
|-------------------|--|-----------------|-----------------|
| A                 | Peón.  | 1.408,42        | 16.901,04       |
| B                 | Especialista. Mozo Especialista de Almacén.    | 1.417,95        | 17.015,40       |
| C                 | Oficial 3. <sup>a</sup> Profesional de Oficio. | 1.442,74        | 17.312,88       |
| D                 | Oficial 2. <sup>a</sup> Profesional de Oficio. | 1.470,47        | 17.645,64       |
| E                 | Oficial 1. <sup>a</sup> Profesional de Oficio. | 1.527,40        | 18.328,80       |

A continuación se refleja la tabla salarial aplicable, con efectividad 1 de enero de 2021, al personal perteneciente al colectivo de obreros y profesionales de oficio (grupos profesionales «A» a «E», ambos inclusive), que tendrá la consideración de Retribución Mínima Garantizada:

#### Retribución mínima garantizada al 1 de enero de 2021

| Grupo profesional | Descripción                                    | Total euros/mes | Total euros/año |
|-------------------|--|-----------------|-----------------|
| A                 | Peón.  | 1.433,77        | 17.205,24       |
| B                 | Especialista. Mozo Especialista de Almacén.    | 1.443,47        | 17.321,64       |
| C                 | Oficial 3. <sup>a</sup> Profesional de Oficio. | 1.468,71        | 17.624,52       |
| D                 | Oficial 2. <sup>a</sup> Profesional de Oficio. | 1.496,94        | 17.963,28       |
| E                 | Oficial 1. <sup>a</sup> Profesional de Oficio. | 1.554,89        | 18.658,68       |

La Retribución Mínima Garantizada se abonará en 12 mensualidades, sin pagas extraordinarias de junio ni diciembre.

Artículo 20. *Retribución Mínima Garantizada del colectivo de empleados con Grupo Profesional 07 o inferior.*

A continuación se refleja la tabla salarial aplicable, con efectividad 1 de enero de 2020, al personal perteneciente al colectivo de personas trabajadoras con Grupo Profesional 07 o inferior, que tendrá la consideración de Retribución Mínima Garantizada:

### Empleados

#### Retribución mínima garantizada al 1 de enero de 2020

| Grupo profesional | Euros/mes | Euros/año |
|-------------------|-----------|-----------|
| 01                | 1.599,74  | 19.196,88 |
| 02                | 1.761,51  | 21.138,12 |
| 03                | 2.004,50  | 24.054,00 |
| 04                | 2.326,04  | 27.912,48 |
| 05                | 2.638,69  | 31.664,28 |

| Grupo profesional | Euros/mes | Euros/año |
|-------------------|-----------|-----------|
| 06                | 3.009,28  | 36.111,36 |
| 07                | 3.290,38  | 39.484,56 |

La Retribución Mínima Garantizada en 2020 se abonará en 12 mensualidades, sin pagas extraordinarias de junio ni diciembre.

A continuación se refleja la tabla salarial aplicable, con efectividad 1 de enero de 2021, al personal perteneciente al colectivo de personas trabajadoras con Grupo Profesional 07 o inferior, que tendrá la consideración de Retribución Mínima Garantizada:

*Retribución mínima garantizada al 1 de enero de 2021*

| Grupo profesional | Euros/mes | Euros/año |
|-------------------|-----------|-----------|
| 01                | 1.628,54  | 19.542,48 |
| 02                | 1.793,22  | 21.518,64 |
| 03                | 2.040,58  | 24.486,96 |
| 04                | 2.367,91  | 28.414,92 |
| 05                | 2.686,19  | 32.234,28 |
| 06                | 3.063,45  | 36.761,40 |
| 07                | 3.349,61  | 40.195,32 |

La Retribución Mínima Garantizada en 2021 se abonará en 12 mensualidades, sin pagas extraordinarias de junio ni diciembre.

**Artículo 21.** *Retribución personal del colectivo de personas trabajadoras con Grupo Profesional superior al 07.*

Las personas trabajadoras con Grupo Profesional superior al 07 se identificarán como Grupo Profesional 00.

La Retribución Mínima Garantizada del colectivo de empleados y empleadas con Grupo Profesional 00 será equivalente a la establecida en la tabla salarial para el Grupo Profesional 07.

La Retribución Mínima Garantizada se abonará en 12 mensualidades, sin pagas extraordinarias de junio ni diciembre.

**Artículo 22.** *Salario Garantizado por aplicación del Convenio Colectivo: Otros complementos personales.*

Se define como «Salario Garantizado por aplicación del Convenio Colectivo» la suma de los importes correspondientes a la Retribución Mínima Garantizada, más los complementos personales de tipo «A» y «H», así como el Plus de Antigüedad, definidos a continuación:

a) Complemento Personal «A». Es una percepción salarial adicional que deriva de condiciones personales de cada persona trabajadora, reconocida por la Dirección a título individual, con la naturaleza y características que seguidamente se indican.

El Complemento Personal «A» será de aplicación exclusiva al personal procedente de Alcatel España, SA que estuviese en plantilla activa en la Empresa al día 31 de diciembre de 2006.

El Complemento Personal «A» mensual se calculará a razón del 5% de la base de cálculo por cada 5 años de servicio a la Empresa y se devengará al mes siguiente de su cumplimiento, no siendo absorbible el importe adicional devengado.

A tales efectos, la base de cálculo será 1.950,53 euros brutos mensuales en el año 2020 y de 1.985,64 euros en el año 2021.

Su importe anual se distribuirá mensualmente con el mismo criterio que la Retribución Mínima Garantizada.

b) Complemento Personal «H». Es una percepción salarial adicional «ad personam» que recoge, si hubiere, el importe adicional a abonar en concepto de retribución fija, como compensación o diferencia entre las condiciones salariales más beneficiosas que la persona trabajadora haya disfrutado con anterioridad en aplicación de convenios colectivos firmados anteriormente en la Empresa y las condiciones incluidas en este Convenio Colectivo.

Su importe anual se distribuirá mensualmente con el mismo criterio que la Retribución Mínima Garantizada.

Tiene el carácter de no absorbible y su importe futuro tendrá los mismos incrementos salariales que tenga la Retribución Mínima Garantizada establecida en los artículos 19 y 20 de este Convenio Colectivo.

No obstante lo indicado el párrafo anterior, para el Grupo Profesional «00» los incrementos futuros del Complemento Personal «H» se detraerán del importe establecido en el Complemento Personal «E».

c) Plus de Antigüedad. Es una percepción salarial adicional que deriva de condiciones personales de cada persona trabajadora, reconocida por la Dirección a título individual, con la naturaleza y características que seguidamente se indican.

El Plus de Antigüedad será de aplicación exclusiva al personal procedente de Nokia Solutions and Networks Spain, SL en activo el día 2 de octubre de 2017 que así venían percibiendo dicho importe regulado en el artículo 14 del IV convenio Colectivo de dicha empresa, y tiene naturaleza de no absorbible.

Para el año 2020, se establece un parámetro único de cálculo, cuyo importe asciende a 61,83 euros mensuales (741,96 euros anuales), aplicable al número de quinquenios de antigüedad que tengan dichas personas trabajadoras. Su importe anual se distribuirá mensualmente con el mismo criterio que la Retribución Mínima Garantizada.

En este sentido, el devengo de un nuevo quinquenio se produce el día 1 de enero del año en que se cumple ese nuevo quinquenio.

El importe de esta base de cálculo será actualizado cada vez que se revise el salario mínimo interprofesional.

## Artículo 23. *Complemento Personal «E».*

Es una percepción salarial adicional que deriva de condiciones personales de cada persona trabajadora, reconocida por la Dirección a título individual, con la naturaleza y características que seguidamente se indican.

Tiene su origen en la asignación por parte de la Dirección de percepciones económicas adicionales al «Salario Garantizado por aplicación del Convenio Colectivo», 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, merezcan tal asignación.

Su importe anual se distribuirá con el mismo criterio que la Retribución Mínima Garantizada.

Tendrá las siguientes características según el colectivo de que se trate:

a) Con Grupo Profesional 07 o inferior: Su cuantía total será revisable por iniciativa de la Dirección y tiene el carácter de no absorbible en relación con los incrementos que puedan experimentar el «Salario Garantizado por aplicación del Convenio Colectivo».

b) Con Grupo Profesional 00: Su cuantía total será revisable por iniciativa de la Dirección y tiene el carácter de absorbible en relación con los incrementos que puedan experimentar el «Salario Garantizado por aplicación del Convenio Colectivo».

#### Artículo 24. *Retribución fija.*

Está constituida por la Retribución Mínima Garantizada que corresponda según la tabla salarial reflejada en los artículos 19 y 20 del presente Convenio Colectivo, más el Plus de Antigüedad y los complementos personales de tipo «A», de tipo «H» y de tipo «E» que, eventualmente, pudieran ser de aplicación a título individual.

#### Artículo 25. *Aplicación de las políticas salariales anuales.*

1. Para el colectivo con Grupo Profesional 07 o inferior, el procedimiento de aplicación de las políticas salariales anuales será el siguiente:

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 tendrá el carácter de absorbible respecto del incremento del «Salario Garantizado por aplicación del Convenio Colectivo».

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

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».

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

2. Las personas trabajadoras con Grupo Profesional 00 quedan excluidos del ámbito de aplicación de los incrementos salariales determinados en Convenio Colectivo.

No obstante, la Dirección podrá aplicar a las personas trabajadoras con Grupo Profesional 00, individualmente considerados, políticas salariales complementarias a la establecida en el Convenio Colectivo.

Los incrementos del «Salario Garantizado por aplicación del Convenio Colectivo» derivados serán deducidos del Complemento Personal «E».

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

#### Artículo 26. *Promociones.*

El Plan de Promociones del personal que ostente Grupo Profesional inferior a 07 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 07. Dicha comisión estará compuesta por cuatro miembros por parte de la Representación de los Trabajadores y otros cuatro 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 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.

5. Este proceso se llevará a cabo entre los meses de marzo y abril de cada año, con fecha de efectos 1 de abril.

#### Artículo 27. *Retribución Variable: personal no sujeto a esquemas de incentivos de ventas.*

La Corporación Nokia a la que está adscrita la Empresa tiene diseñado un esquema de retribución variable, aplicable a los colectivos que no están sujetos a incentivos de ventas. Dicho esquema contempla la asignación de un target de retribución variable teórico (en adelante «TRVT») para los diferentes niveles profesionales y/o funciones de las personas trabajadoras («Grade & Level»).

Por ello, la Dirección determinará el nivel profesional de cada persona trabajadora y le asignará el TRVT que corresponda en función de su nivel profesional (Grade & Level), procediendo a comunicarlo por escrito, o cualquier otro procedimiento reglado que establezca a tales efectos.

No obstante, se establece un target mínimo de retribución variable del 5,0% de la retribución fija (definida en el artículo 24 del Convenio Colectivo), pudiendo asignar la Dirección, a su criterio, un target superior en función del nivel profesional asignado a cada empleado o por su pertenencia a colectivos especiales.

La Dirección podrá modificar en cualquier momento, tanto al alza como a la baja, el TRVT asignado a cada persona trabajadora, siguiendo las políticas corporativas al efecto, asegurando siempre el target mínimo de retribución variable definido en este artículo.

Como proceso ordinario, en el momento de su contratación la persona trabajadora tendrá asignado como target de retribución variable personal el mismo porcentaje que se asigna al TRVT de nivel profesional en el que está incluido. Pero ya sea debido a variaciones que establezca la corporación en el porcentaje que quiera asignar de TRVT a un nivel profesional, o como consecuencia de diversos procesos de fusiones de mercantiles de empresas, el target de retribución variable personal de una persona trabajadora puede que no coincida en algún momento del tiempo con el TRVT que asignado a su nivel profesional. En este sentido, la Dirección, siguiendo los procedimientos corporativos, podrá actuar del siguiente modo:

a) En caso de una persona trabajadora que tenga un target de retribución variable personal inferior al TRVT del nivel profesional al que pertenece: mediante las sucesivas políticas salariales que establezca, la Dirección incrementará paulatinamente el target de retribución variable personal de la persona trabajadora, hasta que alcance el TRVT correspondiente a su nivel profesional.

b) En caso de una persona trabajadora que tenga un target de retribución variable personal superior al TRVT del nivel profesional al que pertenece: la Dirección mantendrá congelado el importe cuantitativo del target de retribución variable personal que tenía en el momento de la congelación, y será aplicable como importe target congelado (pero sometido a evaluación de resultados o performance) hasta que el TRVT aplicable a su nivel profesional alcance dicho importe congelado, momento en que pasará a guiarse por el TRVT. Este procedimiento no operará en caso de que por asignación de un nuevo



puesto de trabajo, la persona trabajadora fuera incluida en un nivel profesional inferior al que tenía, en cuyo caso se le asignará automáticamente el TRVT de su nuevo nivel.

La Dirección establecerá anualmente los objetivos, el nivel mínimo y máximo de consecución aplicable a cada persona trabajadora, e informará a la Comisión Paritaria sobre los cambios del marco de retribución variable aplicable. Si durante el año fiscal se produjeran circunstancias excepcionales, la Dirección podrá modificar los objetivos señalados al comienzo del año fiscal por unos nuevos objetivos adaptados a las circunstancias, que se comunicarán a las personas trabajadoras a la mayor brevedad.

La Dirección evaluará el nivel de cumplimiento de los objetivos establecidos y determinará el importe de retribución variable finalmente asignado a cada persona trabajadora en función del cumplimiento de los objetivos.

El abono de la retribución variable que corresponda se realizará siguiendo el calendario fijado por la Dirección, actualmente planificado para el mes de abril del año siguiente al de los objetivos evaluados.

La retribución variable abonada no tendrá carácter de consolidable.

En caso de baja en la Empresa, o excedencia, anterior a la fecha de abono de la retribución variable, las personas trabajadoras, o sus herederos en caso de fallecimiento, tendrán derecho a percibir la parte proporcional de la retribución variable que les corresponda en función del periodo de trabajo efectivo (manteniendo el requisito de permanencia efectiva de la persona trabajadora en la Empresa como mínimo durante tres meses a lo largo del año fiscal de devengo), salvo las personas trabajadoras que causen baja por despido disciplinario o procedente, que no tendrán derecho a percibir cantidad alguna en concepto de retribución variable.

En caso de reducción de jornada, las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir la retribución variable que les corresponda sin prorrateo por dicha circunstancia.

La Dirección se reserva el derecho a establecer nuevos esquemas o modificar los esquemas de retribución variable en función de las políticas corporativas que se definan en cada momento.

Este esquema de retribución variable es incompatible con el que se pudiera definir para el colectivo de personas trabajadoras que estén sujetas a incentivos de ventas.

#### Artículo 28. *Retribución variable de los colectivos sujetos a incentivos de ventas.*

La Corporación Nokia a la que está adscrita la Empresa tiene diseñado un esquema de retribución variable, aplicable a los colectivos sujetos a incentivos de ventas (fuerza comercial y soporte técnico-comercial).

La evolución de la retribución total definida en el artículo 30 de este Convenio Colectivo aplicable a estos colectivos, así como la inclusión o salida de una persona trabajadora en el colectivo sujeto a incentivos de ventas, se guiará por las políticas corporativas al efecto.

En todo caso, este esquema de retribución variable es incompatible con el esquema general que se ha definido en el artículo 27 del presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 29. *Gratificaciones extraordinarias.*

La retribución fija anual definida en el artículo 24 de este convenio colectivo se distribuye en 12 mensualidades, por lo que no es de aplicación ningún tipo de gratificación extraordinaria en verano y/o diciembre.

#### Artículo 30. *Retribución Total.*

Dicha retribución estará constituida por la retribución fija definida en el artículo 24, más la retribución variable a Target definida en los artículos 27 y 28, para un nivel de cumplimiento del 100% de los objetivos establecidos.

## Artículo 31. *Retribución Flexible.*

La Dirección ofrece a las personas trabajadoras un plan de retribución flexible, cuyos aspectos más destacables son los siguientes:

1. Se constituye una bolsa de retribución flexible, formada por el 30% del sumatorio de los conceptos de la retribución dineraria que actualmente perciben los trabajadores que se recogen a continuación: retribución fija anual (según descripción del artículo 24 ), el 20% del target de retribución variable personal indicado en los artículos 27 y 28 de este convenio colectivo; Paga de Beneficios Sociales y Complemento Personal de tipo «N» que pudieran tener los empleados y empleadas a título individual.

2. Las personas trabajadoras podrán sustituir, mediante adhesión voluntaria y expresa al plan de retribución flexible, la percepción dineraria del importe de la bolsa de retribución flexible por otros beneficios o productos en especie, conforme a la legislación vigente.

3. Cada trabajadora o trabajador que desee adherirse al plan de retribución flexible deberá firmar un acuerdo de retribución flexible con la Empresa, acuerdo éste que será adjuntado como anexo a su contrato de trabajo.

4. La adhesión al plan de retribución flexible tendrá una duración de un año, entendiéndose prorrogada tácitamente por las partes en caso de falta de denuncia expresa.

5. La elección de beneficios o productos en especie derivados del plan de retribución flexible no supondrá variación alguna en el salario de la persona trabajadora, por cuanto que sólo supone un cambio en la forma de percepción del mismo, pasando de una percepción dineraria a una percepción en especie.

Por lo tanto, la elección de beneficios o productos en especie derivados del plan de retribución flexible no afectará a la cotización a la Seguridad Social que corresponda, ni afectará a las aportaciones y contribuciones al plan de pensiones de empleo.

En el supuesto de que la persona trabajadora tuviese derecho a percibir de la Empresa una cantidad en concepto de indemnización, ésta se calcularía considerando la retribución que percibiría en caso de no optar por ninguno de los beneficios ni productos en especie ofrecidos por la Empresa dentro del plan de retribución flexible.

6. La Dirección aplicará la legislación fiscal vigente en cada momento.

Las variaciones que se puedan producir en el tratamiento fiscal de los beneficios o productos elegidos a través del plan de retribución flexible, no supondrán ningún tipo de compensación económica a las personas trabajadoras que disfruten de dichos beneficios o productos.

7. En el supuesto que la persona trabajadora o la Empresa decidiesen no prorrogar el acuerdo de retribución flexible, y por tanto dejar sin eficacia el mismo el empleado o empleada tendrá derecho a percibir las retribuciones dinerarias que le correspondiesen conforme al sistema retributivo establecido.

8. La Dirección podrá dar por finalizado el plan de retribución flexible cuando lo estime oportuno y, en todo caso, en el momento en que se produzcan modificaciones legislativas, administrativas o judiciales que supongan o puedan suponer cualquier tipo de perjuicio para la Empresa, en cuyo caso se regresará al sistema de retribución que establezca el Convenio Colectivo o el que resulte aplicable en la Empresa, en cuyo caso, no se abonará ningún tipo de compensación económica a las personas trabajadoras que vinieran disfrutando de dichos beneficios o productos.

## Artículo 32. *Complementos por trabajos fuera de la jornada ordinaria en el año 2020.*

Como consecuencia de la fusión por absorción realizada el día 2 de octubre de 2017 de la empresa Nokia Solutions and Networks Spain SL por parte de Alcatel-Lucent España, SAU. (en la actualidad denominada «Nokia Spain SA»), cada una de las cuáles tenía firmado su propio convenio colectivo, se ha venido desarrollando un proceso de

negociación entre los Representantes de los Trabajadores y la Dirección de la Empresa, que culminó en la firma del XXIII Convenio Colectivo de la Empresa Nokia Spain SA.

Sin embargo, en dicho proceso no se pudo abordar la gestión de las disponibilidades e intervenciones fuera de la jornada laboral, por lo que se constituyó una Comisión Paritaria de trabajo, integrada por 3 Representantes de los Trabajadores y 3 de la Empresa, que analizara los diferentes sistemas de gestión y retribución de la actividad realizada fuera de la jornada ordinaria de trabajo, y buscarse un único procedimiento armonizado que sustituya a los complementos funcionales aplicables a los empleados y empleadas procedentes de Alcatel-Lucent España, SAU., y a los Pluses de Emergencias, Trabajos Programados y horas extras definidos en el IV Convenio Colectivo de Nokia Solutions and Networks SL.

El objetivo de dicha comisión es la definición conjunta de un procedimiento que, retribuyendo por la actividad efectiva realizada por la persona trabajadora y no por promedios de actividad realizada, se pueda aplicar a través de una herramienta informática moderna (portal de nómina de manager y empleado), y que no suponga un perjuicio respecto a las cantidades percibidas por disponibilidad e intervención fuera de la jornada ordinaria de trabajo.

En este sentido, como consecuencia de los efectos de la pandemia vivida en 2020, el trabajo de dicha comisión se ha alargado, de modo que el nuevo proceso armonizado se describe en el artículo 33 de este convenio colectivo. A continuación se describen los conceptos e importes actualizados para el año 2020 de los conceptos recogidos en los artículos 33 y 34 del XXIII Convenio Colectivo de Nokia Spain, SA, y que ya no serán aplicables en el año 2021, al ser sustituidos por los indicados en el artículo 33 de presente convenio colectivo.

#### A) Complementos Funcionales.

Es un complemento salarial, aplicable a las personas trabajadoras a las que era de aplicación el XXII Convenio Colectivo de la empresa Alcatel-Lucent España SA, que compensa la realización de funciones o actividades especiales, características de determinados puestos de trabajo, aplicables a los técnicos de las áreas de ingeniería, soporte técnico, instalación, prueba de equipos, operaciones, mantenimiento, asistencia técnica y resolución de contingencias técnicas, por designación expresa de la dirección de cada departamento, previa aprobación del departamento de recursos humanos.

Quedan expresamente excluidos de su aplicación los managers y los responsables técnicos de grupo que, por razón de su actividad, perciban un complemento funcional específico relacionado con los conceptos mencionados a continuación.

Tiene carácter de no consolidable, se abona en 12 mensualidades al año, y su aplicación se produce mientras se cumplan las condiciones que justifican su asignación, y los importes abonados no constituirán base de cálculo de la retribución variable.

Los importes de los complementos funcionales descritos a continuación se han obtenido con las siguientes bases de cálculo, que en ningún caso generarán pagos directos por cada uno de dichos conceptos.

– Jornadas nocturnas: 33,0% de la Retribución Mínima Garantizada más el «Complemento Personal H mínimo de referencia» en base mensual en la tabla salarial para el Grupo Profesional 07.

– Trabajo a dos turnos: 8,0% de la Retribución Mínima Garantizada más el «Complemento Personal H mínimo de referencia» en base mensual en la tabla salarial para el Grupo Profesional 07.

– Trabajo a tres turnos: 10,0% de la Retribución Mínima Garantizada más el «Complemento Personal H mínimo de referencia» en base mensual en la tabla salarial para el Grupo Profesional 07.

– Otras rotaciones: 6,5% de la Retribución Mínima Garantizada más el «Complemento Personal H mínimo de referencia» en base mensual en la tabla salarial para el Grupo Profesional 07.

– Trabajo en jornadas no laborables: 100% de la Retribución Mínima Garantizada más el «Complemento Personal H mínimo de referencia» en base mensual en la Tabla Salarial para el Grupo Profesional 07.

A tales efectos, el importe del «Complemento Personal H mínimo de referencia» aplicable en el año 2020 asciende a 5.486,07 euros anuales. Otras definiciones necesarias para la implantación de los complementos funcionales:

**Disponibilidad:** Situación en la que la persona trabajadora debe encontrarse disponible y localizable 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, en dos modalidades:

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

**Intervención:** Situación en la que la empleada o 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 15 minutos.

En caso de intervención en situación de disponibilidad, el período de intervención será computado como de trabajo efectivo, disfrutando la persona trabajadora 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. 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 2 semanas siguientes a la intervención, por acuerdo entre la persona trabajadora y supervisor.

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

La intervención puede realizarse de forma remota y sin desplazamiento físico (sin presencia) o con desplazamiento a centrales, instalaciones, oficinas del cliente o de la Empresa (con presencia).

Se ha estimado que cada intervención en situación de disponibilidad requiere un promedio de 4 horas y que cada jornada de trabajos programados requiere un promedio de 8 horas.

Las bases de cálculo por disponibilidad parcial o completa, tanto en días laborables como en no laborables aplicables desde el día 1 enero 2020, sin presencia o con presencia, son las siguientes:

| Disponibilidad                                  | Día               | Intervención sin presencia (euros brutos) | Intervención con presencia (euros brutos) |
|---|-------------------|---|---|
| Disponibilidad parcial (de 7:00 a 23:00 horas). | Día laborable.    | 16,79                                     | 29,99                                     |
|   | Día no laborable. | 33,58                                     | 59,99                                     |
| Disponibilidad completa (24 horas).             | Día laborable.    | 31,20                                     | 68,38                                     |
|   | Día no laborable. | 62,39                                     | 136,76                                    |

– Intervención en jornada laborable: 25,0% de la Retribución Mínima Garantizada más «Complemento Personal H mínimo de referencia» en base mensual en la tabla salarial para el Grupo Profesional 07.

– Intervención en jornada no laborable: 100,0% de la Retribución Mínima Garantizada más «Complemento Personal H mínimo de referencia» en base mensual en la tabla salarial para el Grupo Profesional 07.

Como consecuencia de la necesidad de alcanzar un mayor grado de competitividad y de asegurar en todo caso los niveles requeridos de atención y servicio al cliente, los técnicos de las áreas de ingeniería, soporte técnico, instalación, prueba de equipos, operaciones, mantenimiento, asistencia técnica y resolución de contingencias técnicas, están sujetos, de acuerdo con las necesidades de trabajo que en cada momento se produzcan, a trabajar en régimen de disponibilidad e intervención inmediata o a desarrollar su actividad indistintamente bajo el régimen de jornada de trabajo ordinaria, o bajo el sistema de turnos en cualquiera de sus modalidades.

Las jornadas de disponibilidad para intervención inmediata, de trabajos programados o de trabajo a turnos para los días 24 de diciembre (Mañana–Tarde–Noche), 25 de diciembre (Mañana–Tarde), 31 de diciembre (Mañana–Tarde–Noche) y 1 de enero (Mañana–Tarde), generarán el pago de un importe adicional en 2020 de 143,96 euros brutos por cada jornada.

Base diaria: Para obtener la Retribución Mínima Garantizada más «Complemento Personal H mínimo de referencia» por día de trabajo en la Tabla Salarial para el Grupo Profesional 07, se dividirá el importe mensual establecido en dicha Tabla entre 30 días, multiplicado por 12/14.

Base hora: Para obtener la Retribución Mínima Garantizada más «Complemento Personal H mínimo de referencia» por hora de trabajo en la Tabla Salarial para el Grupo Profesional 07, se dividirá la base diaria entre 8 horas.

A tales efectos, se definen tres tipos de complementos funcionales: por Asistencia Técnica, Gestión de Operaciones y Trabajos Programados, se aplicarán según se describe a continuación:

a) Asistencia Técnica. Este complemento funcional se establece para compensar económicamente la disponibilidad y atención necesarias para cubrir las actividades de mantenimiento y asistencia técnica fuera de la jornada de trabajo habitual, e incluye la compensación por las intervenciones realizadas para resolver las incidencias que se produzcan durante el período de disponibilidad.

En caso de intervención en situación de disponibilidad, el período de intervención será computado como de trabajo efectivo, disfrutando la empleada o 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. En el 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 2 semanas siguientes a la intervención, por acuerdo entre la persona empleada y su supervisor.

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

Los importes calculados en la tabla siguiente para el año 2020 han tenido en cuenta la base de cálculo de disponibilidad completa (24 horas) para intervención con desplazamiento a centrales, instalaciones, oficinas del cliente o de la Empresa (con presencia):

| Disponibilidad mensual | Intervenciones (Importes en euros/mes) |            |          |          | Promedio de días de disponibilidad completa al mes |
|------------------------|--|------------|----------|----------|--|
|                        | Ninguna                                | Menos de 3 | De 3 a 6 | Más de 6 |  |
| ½ semana.              | 372,67                                 | 443,94     | 515,17   | 657,73   | 4 días.  |
| 1 semana.              | 653,02                                 | 724,31     | 795,52   | 938,08   | 7 días.  |
| 2 semanas.             | 1.305,34                               | 1.376,64   | 1.447,86 | 1.590,40 | 14 días.   |

Los importes en euros brutos mensuales definidos en las dos tablas anteriores se abonarán mensualmente en 12 pagos al año, en función del nivel de disponibilidad

asignado e intervenciones realizadas, calculadas sobre una base de 4 horas de promedio por intervención.

Es incompatible con la percepción del Complemento Funcional de Gestión de Operaciones.

b) Gestión de Operaciones. Este complemento funcional se establece para compensar económicamente la disponibilidad y atención necesarias, fuera de la jornada de trabajo habitual, de los técnicos de despliegue de equipos y de los técnicos de las ingenierías de desarrollo.

Los importes calculados en la tabla siguiente para el año 2020 han tenido en cuenta la base de cálculo de disponibilidad para intervención de forma remota y sin desplazamiento físico (sin presencia):

| Disponibilidad mensual | Disponibilidad (importes en euros/mes) |                 |                  |                  | Promedio de días de disponibilidad al mes              |
|------------------------|--|-----------------|------------------|------------------|--|
|                        | Parcial (L a V)                        | Parcial (L a D) | Completa (L a V) | Completa (L a D) |  |
| 1 semana.              | 93,20                                  | 160,38          | 173,15           | 297,94           | Lunes a Viernes: 5 días.<br>Lunes a Domingo: 7 días.   |
| 2 semanas.             | 186,55                                 | 320,58          | 346,62           | 595,55           | Lunes a Viernes: 10 días.<br>Lunes a Domingo: 14 días. |
| 3 semanas.             | 279,75                                 | N.A.            | N.A.             | N.A.             | Lunes a Viernes: 15 días.                              |
| 4 semanas.             | 373,42                                 | N.A.            | N.A.             | N.A.             | Lunes a Viernes: 20 días.                              |

Los importes en euros brutos mensuales definidos en la tabla anterior se abonarán mensualmente en 12 pagos al año, en función del nivel de disponibilidad asignado.

Es incompatible con la percepción del Complemento Funcional de Asistencia Técnica.

c) Trabajos Programados. Este complemento funcional se establece para compensar económicamente las actividades de actualización software, cambios de configuración o de topologías de redes u otros trabajos técnicos en redes del cliente, respondiendo a un trabajo previamente planificado fuera de la jornada laboral, preferentemente en horario nocturno, en función de las ventanas de mantenimiento abiertas por el cliente.

Esta situación de planificación previa de un trabajo también es aplicable a aquellas personas trabajadoras de departamentos no técnicos, sea cual fuere su compañía de procedencia, pero cuya actividad viene determinada en parte por las fechas planificadas de cierre y reporte financiero, en la medida en que dicha planificación implique desarrollar necesariamente una tarea en jornada no laboral, (cierre contable, reporte, logística, etc.) y tengan la consideración de personal no directivos (Grade and Level inferior a 11).

El importe de la compensación por este concepto aplicable al año 2020 es el indicado en la siguiente tabla:

| N.º de trabajos programados | Importes (en euros/mes) | Promedio de trabajos programados |
|-----------------------------|-------------------------|----------------------------------|
| Menos de 6 al mes.          | 320,35                  | 3 al mes.                        |
| De 6 a 10 al mes.           | 854,32                  | 8 al mes.                        |
| Más de 10 al mes.           | 1.281,46                | 12 al mes.                       |

Los importes en euros brutos mensuales definidos en la tabla anterior se abonarán mensualmente en 12 pagos al año, en función del promedio de trabajos programados que se realicen mensualmente, calculados sobre una base de 8 horas de promedio por cada uno de ellos.



Es compatible con la percepción del Complemento Funcional de Asistencia Técnica, con el de Gestión de Operaciones.

d) Comentarios generales. La dirección de cada departamento designará, previa aprobación del departamento de recursos humanos, a los técnicos propuestos para realizar actividades susceptibles de ser compensadas mediante un complemento funcional y asignará mensualmente el tipo y la modalidad que corresponda en función de la actividad realizada, procediendo a su pago a mes vencido.

Las actividades compensadas a través de los complementos funcionales anteriormente descritos no generarán derecho a compensación adicional por horas extraordinarias, jornadas compensatorias ni vacaciones.

La Comisión Paritaria conocerá preceptivamente de cuantas cuestiones puedan derivarse de la aplicación de los Complementos Funcionales de Disponibilidad y Trabajos Programados y velará por la correcta aplicación de los mismos, tendrá capacidad de establecer ajustes que pudieran ser necesarios y acordar su aplicación a otros colectivos cuya actividad se encuadre en los mismos.

Ante las características propias del sistema de trabajo por objetivos, la flexibilidad de la jornada diaria, y la gestión de la actividad fuera de la jornada ordinaria a través de complementos funcionales, no se computarán para las personas trabajadoras a las que era de aplicación el XXII Convenio Colectivo de la empresa Alcatel-Lucent España, SAU. horas extraordinarias y, consecuentemente, no serán de aplicación sistemas compensatorios de las mismas.

Es un complemento salarial, aplicable a las personas trabajadoras a las que era de aplicación el XXII Convenio Colectivo de la empresa Alcatel-Lucent España SA, que compensa la realización de funciones o actividades especiales, características de determinados puestos de trabajo, aplicables a los técnicos de las áreas de ingeniería, soporte técnico, instalación, prueba de equipos, operaciones, mantenimiento, asistencia técnica

#### B) Condiciones especiales de compensación para los «Services».

Las condiciones de compensación que se exponen a continuación se aplican al personal procedente de Nokia Solutions and Networks Spain SL que desarrolla tareas técnicas de soporte al cliente que requieran de intervención in situ o remota y que estén adscritos a las siguientes líneas de negocio:

- «Care».
- «Managed Services» (NO).
- «Consulting and Systems Integration» (CSI).

Trabajos programados. El trabajo en fin de semana y nocturno constituye parte intrínseca de los contratos de asistencia al cliente por lo que los trabajadores podrán ser requeridos para prestarlos, en las condiciones que se desarrollan a continuación y, en cualquier caso, respetando lo dispuesto en la legislación vigente en materia aplicable.

A tales efectos, se define como trabajo en fin de semana como todo aquel que se requiere al personal en días no laborables.

Asimismo, se define como trabajo nocturno como todo aquel que se requiere al personal en horario de 22:00 a 06:00 horas.

Para el año 2020, la forma de compensación económica del trabajo en fin de semana y nocturno se hará de acuerdo a las siguientes tablas:

| Días Laborables                        | Importe<br>-<br>Euros |
|--|-----------------------|
| Antes de medianoche, menos de 4 horas. | 48,62                 |
| Antes de medianoche, más de 4 horas.   | N/A                   |

| Días Laborables                          | Importe<br>-<br>Euros |
|--|-----------------------|
| Después de medianoche, menos de 4 horas. | 70,22                 |
| Después de medianoche, más de 4 horas.   | 97,23                 |

| Días no Laborables                       | Importe<br>-<br>Euros |
|--|-----------------------|
| Antes de medianoche, menos de 4 horas.   | 59,41                 |
| Antes de medianoche, más de 4 horas.     | 97,23                 |
| Después de medianoche, menos de 4 horas. | 86,42                 |
| Después de medianoche, más de 4 horas.   | 118,83                |

De esta tabla será únicamente de aplicación uno de los conceptos, no siendo acumulables entre sí.

La forma de compensación en tiempo de descanso será de acuerdo a la siguiente tabla:

| Días Laborables                          | Cantidad          |
|--|-------------------|
| Antes de medianoche, menos de 4 horas.   | ¼ día vacaciones. |
| Antes de medianoche, más de 4 horas.     | N/A.              |
| Después de medianoche, menos de 4 horas. | ½ día vacaciones. |
| Después de medianoche, más de 4 horas.   | ¾ día vacaciones. |

| Días no Laborables                       | Cantidad          |
|--|-------------------|
| Antes de medianoche, menos de 4 horas.   | 1 día vacaciones. |
| Antes de medianoche, más de 4 horas.     | 1 día vacaciones. |
| Después de medianoche, menos de 4 horas. | 1 día vacaciones. |
| Después de medianoche, más de 4 horas.   | 1 día vacaciones. |

En cualquier caso, cada 50 horas de trabajo nocturno, darán derecho a 1 día de vacaciones, a disfrutar en los 4 meses siguientes a la consecución de dicho día.

En el momento de formalizar la compensación mediante el oportuno formulario, la persona trabajadora expresará la preferencia, económica o en tiempo de descanso, la cual será acordada con su responsable directo, en función de las necesidades del servicio.

El tiempo de descanso tendrá como límite de disfrute los 4 meses siguientes a la consecución de dicho día.

En cualquier caso, un trabajo del tipo fin de semana y/o nocturno siempre tendrá un tiempo de descanso, que se disfrutará de manera obligatoria al día laborable siguiente y consistirá en una hora de descanso por cada hora trabajada, iniciando la jornada del día siguiente de acuerdo a este concepto y respetando lo dispuesto en la legislación vigente en materia de descanso entre jornadas laborables.

La programación de estos trabajos fin de semana y/o nocturno, se intentará realizar, siempre en la medida de lo posible, y atendiendo a las necesidades del servicio, con una antelación de una semana.

En caso de no ser posible, se compensará al trabajador con  $\frac{1}{4}$  de día de vacaciones, a disfrutar en los 4 meses siguientes. Dado este caso, se informará oportunamente a la representación de los trabajadores.

La realización de trabajos programados tendrá el límite recogido en la legislación vigente en cada momento.

Servicio de disponibilidad de emergencia. La emergencia es una prestación de atención al cliente, implícita y derivada de los correspondientes contratos de soporte al cliente, la cual es regulada a continuación.

La pertenencia a un grupo con estas características lleva aparejada de manera mimética la disponibilidad para la prestación de este servicio, siendo el responsable de cada grupo la persona encargada de su organización, tratando, en la medida en que sea posible, de hacerlo con personal voluntario. En la medida en que esto último no fuera posible, el responsable de organizar los turnos tendrá la potestad, previa información a la representación de los trabajadores, de incluir en el servicio de emergencia al técnico que se precise y que se considere como más idóneo para la tecnología en cuestión y adecuado al caso concreto que se presente.

Sin perjuicio de lo anterior, aquellos técnicos que no deseen prestar este servicio de emergencia, deberán solicitarlo con una antelación mínima de seis meses a la fecha de cese a su responsable y a recursos humanos. Una vez recibida dicha comunicación, recursos humanos tratará, si es posible, de recolocar a dicha persona trabajadora en otro departamento, manteniéndose la situación si en dicho plazo no fuera posible dicha recolocación.

Los cuadrantes de guardia se organizarán con una antelación de un mes. En caso de urgencia o fuerza mayor justificada, el tiempo de comunicación queda reducido a un tiempo mínimo y ajustado al caso que se presente. Dado este caso, se informará oportunamente a la representación de los trabajadores.

Se entiende por disponibilidad o emergencia, la disponibilidad para que una persona pueda ser localizada por servicio de radio búsqueda o de móvil, para su intervención si la misma fuera precisa, en horario de 24 horas al día, 7 días a la semana, 365 días al año o 366 en caso de ser bisiesto.

Se procurará, en la medida de lo posible, la prestación de dicho servicio de emergencia dentro de la respectiva zona de influencia del lugar de residencia del técnico asignado al servicio.

Teniendo en cuenta que el servicio de emergencia es una actividad a prestar al cliente, que dicho servicio se considera como crítico por parte del mismo y es factor decisivo en la toma de consideraciones de decisiones de muy alto calado e importancia, los técnicos implicados en este servicio serán determinados por los responsables de los grupos incluidos en dichos contratos de prestación de servicios y se intentará prioritariamente que lo sea sobre la base de los conocimientos técnicos de sus integrantes y la implicación habitual en los clientes o instalaciones, para que todo ello conduzca a una mayor efectividad de dicho servicio.

Los planes o turnos de emergencia se confeccionarán por parte de los responsables de cada grupo con la mayor antelación posible teniendo siempre presente los condicionantes previamente disponibles en ese momento (necesidades del servicio, vacaciones, formación, tiempo libre, particulares, etc.) intentado, siempre que sea posible, mantener un orden rotativo en su preparación, evitando situaciones de sobrecarga en los técnicos, si ello fuera posible, no deseables en la prestación de un servicio tan crítico e importante. Si una trabajadora o trabajador en disponibilidad por emergencia realiza además un trabajo programado nocturno, su supervisor facilitará, en la medida de lo posible, un compañero para desviarle la llamada de emergencia durante las horas de descanso.

La Empresa facilitará la formación necesaria a sus integrantes dado que la prioridad de este servicio tiene que ser, necesariamente, que el mismo se preste con la mayor calidad y efectividad. Por tanto, se asegurará siempre su rotación y reparto equitativo, en la medida en que sea posible, entre todos los técnicos que formen parte del servicio.

La asignación cliente/técnico se procurará mantener fija para asegurar la mejor y más correcta prestación del servicio.

En el año 2020, el servicio de emergencias se compensará de acuerdo a la siguiente tabla:

| Días no Laborables   | Importe<br>-<br>Euros |
|--|-----------------------|
| Cantidad por día laborable.  | 43,21                 |
| Cantidad por día no laborable.                                     | 70,22                 |
| Total semanal–semana estándar (5 días laborables/2 no laborables). | 356,51                |
| Cantidad por día considerado especial.                             | 140,44                |
| Cantidad por llamada recibida en horario de 22:00 a 08:00 h.       | 118,83                |
| Cantidad por llamada recibida en día no laborable.                 | 118,83                |

La primera llamada por el servicio de emergencia, y para todas las categorías salariales, se abonará a 118,83 euros, y a partir de la segunda llamada a 97,23 euros con carácter diario.

Se establecen como días especiales los siguientes: 1 de enero, Jueves Santo o Lunes de Pascua, (según el calendario laboral de la comunidad autónoma), Viernes Santo, Sábado Santo, Domingo de Resurrección, 24 de diciembre, 25 de diciembre y 31 de diciembre.

En el caso de que la persona trabajadora haya recibido una llamada de emergencia que active este servicio antes del tramo no pagado (esto es, las 22:00 h en jornada ordinaria) y la misma se extienda más allá de esta hora, se aplicará la compensación económica como si la llamada se hubiese recibido en horario pagado (esto es, de 22:00 h. a 08:00 h).

En materia de descansos y número de horas trabajadas por este concepto, se estará a lo dispuesto en legislación vigente en materia aplicable.

Dada la importancia crítica y estratégica de este servicio, es preceptivo procurar el adecuado régimen de descanso de los trabajadores asignados al mismo, así como evitar el excesivo número de horas trabajadas.

### Artículo 33. Complementos por trabajos fuera de la jornada ordinaria para el año 2021.

Estos complementos son aplicables a partir de 2021 a todas las personas trabajadoras de la Empresa que cumplan con los requisitos y condiciones indicados en este apartado, con independencia de la compañía de procedencia.

#### 33.1 Disponibilidad para emergencias e intervenciones.

El siguiente apartado recoge las condiciones de trabajo y compensaciones que percibirá el colectivo de técnicos de las áreas de ingeniería, soporte técnico, instalación, prueba de equipos, operaciones, mantenimiento, asistencia técnica y resolución de contingencias técnicas.

a) Aspectos generales sobre la disponibilidad. Se entiende por disponibilidad la situación en la que la persona trabajadora debe encontrarse disponible y localizable 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.

El servicio de disponibilidad para emergencia es una actividad a prestar al cliente en la modalidad total (24 horas), servicio que se considera como crítico y es por tanto un factor clave en la toma de decisiones de muy alto calado e importancia. Por ello, los técnicos implicados en este servicio serán asignados por los responsables de los grupos incluidos en dichos contratos de prestación de servicios, previa aprobación del

departamento de recursos humanos, sobre la base de los conocimientos técnicos de sus integrantes y la implicación habitual en los clientes o instalaciones, para que todo ello conduzca a una mayor efectividad de dicho servicio.

Por tanto, la pertenencia a un grupo con estas características lleva aparejada de manera ineludible la disponibilidad para la prestación de este servicio, siendo la persona responsable de cada grupo la encargada de su organización. Sólo por causas debidamente justificadas el personal técnico que no desee prestar este servicio de emergencia podrá solicitarlo. El plazo de solicitud será al menos con una antelación mínima de seis meses a la fecha de cese a su responsable y a recursos humanos. Una vez recibida dicha comunicación, recursos humanos tratará, si es posible, de recolocar a dicho trabajador o trabajadora en otro departamento, manteniéndose la situación si en dicho plazo no fuera posible dicha recolocación.

En lo que se refiere a la intervención, ésta se entiende como la situación en la que la persona trabajadora, 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 15 minutos.

La intervención puede realizarse de forma remota y sin desplazamiento físico (sin presencia) o con desplazamiento a centrales, instalaciones, oficinas del cliente o de la Empresa (con presencia), siendo responsabilidad del supervisor de la persona trabajadora determinar la modalidad de prestación del citado servicio. En todo caso, se procurará, en la medida de lo posible, la prestación de dicho servicio de emergencia dentro de la respectiva zona de influencia del lugar de residencia del técnico asignado al servicio.

Asimismo, ambas partes entienden que cada intervención se realiza en un promedio de cuatro horas, no cabiendo percibir compensación por más de dos intervenciones diarias.

En caso de intervención en situación de disponibilidad, el período de intervención será computado como de trabajo efectivo, disfrutando la persona trabajadora 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. 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 2 semanas siguientes a la intervención, por acuerdo entre la persona trabajadora y su supervisor.

b) Operativa y limitaciones de los planes de disponibilidad por emergencia. Los responsables de cada grupo de trabajo confeccionarán con la mayor antelación posible los cuadrantes de disponibilidad, teniendo siempre presente los condicionantes previamente disponibles en ese momento (necesidades del servicio, vacaciones, formación, tiempo libre, particulares, etc.) intentado, siempre que sea posible, mantener un orden rotativo en su preparación, y evitando situaciones de sobrecarga en los técnicos, si ello fuera posible, no deseables en la prestación de un servicio tan crítico e importante.

Por defecto, los cuadrantes de disponibilidad se organizarán con una antelación de un mes. En caso de urgencia o fuerza mayor justificada, el tiempo de comunicación queda reducido a un tiempo mínimo y ajustado al caso que se presente. Dado este caso, se informará oportunamente a la representación de los trabajadores.

La Empresa diseñará, dentro del portal de gestión de la nómina una zona que registre en base diaria los días de disponibilidad y las intervenciones realizadas, bajo los siguientes parámetros:

– Al tratarse de disponibilidad 24 horas, no se permitirá la grabación de más de 14 días de disponibilidad en el rango de las 4 últimas semanas.

Con el objetivo de no causar un perjuicio al normal funcionamiento del servicio de disponibilidad al cliente, en aquellos casos de equipos de trabajo en los que sea preciso suplir a un compañero o compañera que esté de vacaciones, se podrá añadir excepcionalmente una semana adicional de disponibilidad (21 días de disponibilidad en

las 5 últimas semanas), previo acuerdo entre la persona trabajadora y su supervisor. Este hecho será comunicado con suficiente antelación a la Comisión de Seguimiento a través del departamento de recursos humanos, para que se autorice dicha excepcionalidad y se proceda al pago de los días de disponibilidades e intervenciones realizadas que no se han podido incluir en el portal de gestión de nómina.

- El periodo de grabación de datos finalizará a los 9 días a contar desde el día en que finalice el periodo la disponibilidad.

- No se computarán más de dos intervenciones en situación de disponibilidad.

- La situación de disponibilidad es incompatible con vacaciones planificadas, absentismos por enfermedad o accidente, y aquellos permisos retribuidos indicados en el artículo 10 del presente convenio que impliquen la ausencia completa en el día planificado de disponibilidad.

- No se computarán las intervenciones que se realicen en días laborables en la jornada ordinaria de trabajo (en el rango de 07:00 horas a 18:00 horas).

c) Compensación por disponibilidad e intervención. Para el año 2021, los importes con los que se compensará a los profesionales adscritos a este servicio de disponibilidad e intervención serán los siguientes:

- Disponibilidad completa (24 h) en jornada laborable: 75,94 euros/día.

- Disponibilidad completa (24 h) en jornada no laborable: 151,88 euros/día.

- Importe por cada intervención fuera de la jornada ordinaria: 46 euros. Este precio ha sido calculado teniendo en cuenta la penosidad adicional que pudiera suponer la intervención en horario nocturno o en fin de semana, de modo que es un precio único aplicable cualquiera que fuese el horario o día en que se realice la intervención.

- Disponibilidad en días especiales, aplicable a aquellas personas trabajadoras en situación de disponibilidad los días 24, 25 y 31 de diciembre, así como el día 1 de enero: importe adicional de 146,55 euros por cada día en esta situación.

Como consecuencia del procedimiento de grabaciones y autorizaciones de situaciones de disponibilidad e intervención, el devengo de las cantidades a abonar a la persona trabajadora por estos conceptos se realizará el mes siguiente de la fecha en que se prestaron estos servicios, siendo por tanto imprescindible que los datos estén depurados antes del proceso de cierre de la nómina de dicho mes de pago.

En todo caso, el pago estará supeditado a la aprobación expresa del line manager o supervisor de la persona trabajadora en situación de disponibilidad, y tendrá un chequeo adicional por parte del departamento de recursos humanos antes de proceder a su pago.

Los pagos por disponibilidad e intervención se incorporarán en la nómina bajo los conceptos «Disponibilidad AT» e «Intervención AT» respectivamente.

En todo caso, la compensación definida en este apartado es incompatible con la del colectivo de gestión de operaciones, que se define a continuación.

### 33.2 Gestión de Operaciones.

Se trata de una situación de disponibilidad especial, pues no genera necesidad de una intervención directa de la persona trabajadora, sino de una coordinación de actividades de terceras partes, normalmente de escasa duración, remota y que no requiere presencia, aplicable exclusivamente al colectivo de técnicos de despliegue de equipos y técnicos las ingenierías de desarrollo.

La disponibilidad de este colectivo en este caso puede ser parcial (desde las 06:00 horas a las 22:00 horas), o completas (24 horas), y desenvolverse de lunes a viernes, o bien de lunes a domingo.



En función de estos criterios, los importes aplicables en este concepto para el año 2021 son los siguientes:

| Disponibilidad mensual | Disponibilidad (importes en euros/mes) |                 |                  |                  | Promedio de días de disponibilidad al mes              |
|------------------------|--|-----------------|------------------|------------------|--|
|                        | Parcial (L a V)                        | Parcial (L a D) | Completa (L a V) | Completa (L a D) |  |
| 1 semana.              | 94,88                                  | 163,27          | 176,27           | 303,3            | Lunes a Viernes: 5 días.<br>Lunes a Domingo: 7 días.   |
| 2 semanas.             | 189,91                                 | 326,35          | 352,86           | 606,27           | Lunes a Viernes: 10 días.<br>Lunes a Domingo: 14 días. |
| 3 semanas.             | 284,79                                 | N.A.            | N.A.             | N.A.             | Lunes a Viernes: 15 días.                              |
| 4 semanas.             | 380,14                                 | N.A.            | N.A.             | N.A.             | Lunes a Viernes: 20 días.                              |

La compensación por este concepto se aplicará directamente en el proceso de nómina bajo el concepto «Complemento Funcional Gestión Operaciones», tras la aprobación de la línea de mando y supervisión del departamento de recursos humanos, pero sin necesidad de reflejar en ningún portal la actividad exacta de los mismos, sino en función del promedio de días que se indica en la tabla, y es incompatible con los conceptos «Disponibilidad AT» e «Intervención AT» indicados en el apartado anterior.

### 33.3 Trabajos Programados.

Dado el carácter eminentemente técnico del trabajo del colectivo de personas adscritas a disponibilidad por asistencia técnica para emergencias como el de gestión de operaciones, a veces es preciso realizar actividades de actualización de software, cambios de configuración o de topologías de redes u otros trabajos técnicos en redes del cliente, que responden a un trabajo previamente planificado fuera de la jornada laboral, preferentemente en horario nocturno, en función de las ventanas de mantenimiento abiertas por el cliente.

Esta situación de planificación previa de un trabajo también es aplicable a aquellas personas trabajadoras de departamentos no técnicos, pero cuya actividad viene determinada en parte por las fechas planificadas de cierre y reporte financiero, en la medida en que dicha planificación implique desarrollar necesariamente una tarea en jornada no laboral, (cierre contable, reporte, logística, etc.) En todo caso, la determinación de a qué personas sería aplicable exige la aprobación previa expresa por parte del departamento de recursos humanos.

Esta situación se regulará con el siguiente criterio: se implementará en el portal de nómina la posibilidad de realizar un trabajo programado por el colectivo de personas incluidas en los departamentos afectados, con los siguientes parámetros:

- Duración estimada de cada trabajo programado: 8 horas, con independencia de que sean nocturnas, pero siempre que sea desarrollado fuera de la jornada ordinaria de trabajo. Por tanto sólo se puede reportar un trabajo programado en cada jornada laboral.
- Importe diario por intervención en 2021: 118,93 euros. Este importe unitario será aplicable cualquiera que sea el momento del día o de la semana en que se desempeñe.
- Número máximo de intervenciones por trabajos programados en las cuatro semanas inmediatamente anteriores a la fecha que se realizó: 11

La programación de trabajos en no laborable y/o nocturno se intentará realizar, en la medida de lo posible, y atendiendo a las necesidades del servicio, con una antelación mínima de una semana.

Se abonará en nómina en el mes siguiente al de la intervención realizada, bajo el concepto «Intervención TP», y es compatible con la percepción de los conceptos «Disponibilidad AT», «Intervención AT» y «Complemento Funcional Gestión Operaciones».

Por último, aquellas personas que tengan asignado un trabajo programado en los días 24, 25, 31 de diciembre, y 1 de enero, y no estén en situación de disponibilidad para emergencias definida en el apartado 1 de este artículo, percibirán el importe adicional de 146,55 euros por cada trabajo programado realizados en dichas fechas.

33.4 Comentarios comunes a los modelos de disponibilidad para emergencia, gestión de operaciones y trabajos programados.

La Dirección de la Empresa, a través del departamento de recursos humanos, determinará el colectivo de persona trabajadoras a los que es de aplicación cada uno de los esquemas mencionados, teniendo en cuenta el departamento al que está adscrito la persona trabajadora, la actividad específica que desarrolla, así como la categoría o grupo profesional que al que está adscrito, y que actualmente está limitado a empleadas o empleados con Job Grade 10 o inferior.

En caso de intervención en situación de disponibilidad, así como para los trabajos programados, el período de intervención será computado como de trabajo efectivo, disfrutando la persona trabajadora del tiempo compensatorio de descanso equivalente al día siguiente de la intervención, de forma que no suponga un incremento de la jornada, en cómputo anual, establecida en Convenio Colectivo. 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 2 semanas siguientes a la intervención, por acuerdo entre la persona trabajadora y su supervisor.

En caso de una persona trabajadora en situación disponibilidad por emergencia que tenga además programado un trabajo nocturno, la línea de mando de dicha persona facilitará, en la medida de lo posible, un compañero para desviarle la llamada de emergencia durante las horas de descanso derivados del trabajo programado.

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

La Comisión Paritaria del Convenio Colectivo conocerá preceptivamente de cuantas cuestiones puedan derivarse de la aplicación de los esquemas de disponibilidad e intervención en caso de emergencias, gestión de operaciones y trabajos programados, y velará por la correcta aplicación de los mismos, teniendo capacidad de establecer ajustes que pudieran ser necesarios y acordar su aplicación a otros colectivos cuya actividad se encuadre en los mismos.

#### Artículo 34. *Movilidad Geográfica.*

Las personas trabajadoras que, habiendo recibido una comunicación por parte de la Empresa al amparo del artículo 40.1. del TRLET de un traslado de centro de trabajo que implique cambio de domicilio, opten por dicha movilidad geográfica, recibirán una compensación económica de dos mensualidades de retribución fija (tal y como se describe en el artículo 24), adicional a lo ya fijado por el citado artículo 40 del TRLET (gastos propios como los de familiares a cargo de la persona trabajadora que se convengan entre las partes).

Esta compensación no sería aplicable en caso de un cambio de centro de trabajo de la Empresa que afecte a 10 o más personas trabajadoras de dicho centro, supuesto que deberá ser resuelto en negociación colectiva específica.

#### Artículo 35. *Pago por banco.*

Las retribuciones se abonarán a las personas trabajadoras por transferencia bancaria como único medio de pago.

## Sección 3.<sup>a</sup> Otras percepciones dinerarias

### Artículo 36. *Complemento personal «N».*

Es una percepción dineraria que deriva de condiciones personales de la persona trabajadora 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 general beneficios en especie), de modo que la Dirección comunicará a cada persona trabajadora 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.

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

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.

## CAPÍTULO CUARTO

### Artículo 37. *Beneficios Sociales.*

#### 1. Paga de Beneficios Sociales.

La Paga de Beneficios Sociales se abona con carácter mensual, por lo que las personas trabajadoras que estuvieran en alta dentro de la plantilla activa de la Empresa percibirán en 2020 la cantidad de 57,19 euros brutos al mes, y de 58,22 euros brutos al mes en 2021, en doce pagas al año. A tales efectos, las fracciones de mes se considerarán como meses completos.

En todo caso, la Paga de Beneficios Sociales recoge el importe que la Empresa está dispuesta a financiar de un seguro médico privado en las condiciones que la Dirección defina en cada momento, según se indica en el apartado 2 de este artículo, con independencia de que la persona trabajadora opte o no por destinar la Paga de Beneficios Sociales al pago del citado seguro médico, en los siguientes términos: la Empresa abonará al empleado o empleada en nómina el 100% del coste que suponga la cobertura para dicha persona el seguro médico en su modalidad de cuadro médico, más el 50% del coste de su pareja y descendientes directos menores de 25 años de edad, o descendientes dependientes de la persona trabajadora mayores de dicha edad con discapacidad igual o superior al 33% reconocida por la Seguridad Social.

En este sentido, el coste unitario de la prima mensual de la póliza de cuadro de seguro médico aplicado en el año 2020 es de 36,13 euros mensuales, y 36,78 euros mensuales en el año 2021. La Dirección de la Empresa comunicará a la Comisión Paritaria el importe exacto de la prima unitaria por el seguro médico de cuadro, y elaborará la tabla con el importe mensual definitivo de la Paga de Beneficios Sociales en función de la situación familiar.

Dada la naturaleza de los distintos conceptos que en su día fueron cancelados, por acuerdos alcanzados entre la Empresa y la Representación de los Trabajadores, y que pasaron a integrarse en la actual Paga de Beneficios Sociales, ésta en ningún caso tiene el carácter de paga extraordinaria ni retribuye la prestación de trabajo. Los incrementos económicos que se apliquen a esta Paga de Beneficios Sociales no serán los generales de Convenio Colectivo, sino los que específicamente se determinen para la misma en la negociación colectiva.

## 2. Seguro Médico Privado.

La Dirección ofrece a las personas trabajadoras la posibilidad de adherirse a una póliza de seguro médico privado, incluyendo a su pareja y descendientes directos, con las siguientes características:

Modalidad de póliza de cuadro médico, actualmente contratada con la compañía Adeslas. La Dirección se reserva el derecho a modificar la compañía que cubra los servicios del seguro médico privado.

Dado que el coste asumido por la Empresa para la financiación del seguro médico se abona a la persona trabajadora mediante la Paga de Beneficios Sociales, la totalidad de las primas de la póliza de seguro médico privado al que esté adherida dicha persona serán descontadas del importe bruto de su nómina mensual, beneficiándose de la fiscalidad que corresponda en función de la legislación vigente en cada momento. En caso de generarse retribución en especie, ésta se repercutirá en la nómina de la persona trabajadora. De este modo, este última asumirá como coste del seguro médico privado la diferencia entre el importe de la Paga de Beneficios Sociales que percibe en nómina y el coste total de las primas del mismo.

La persona trabajadora, a través de la plataforma de retribución flexible indicada en el artículo 31 de este Convenio Colectivo podrá optar en los periodos designados a tales efectos por incluir, quitar o modificar los familiares que estarían incluidos en la póliza de seguro médico.

La Empresa también podrá ofrecer a su discreción otra póliza de reembolso de seguro médico con la misma compañía que presta el servicio de cuadro médico, por la que la persona trabajadora podrá optar si así lo prefiere en la plataforma de retribución flexible, sin que ello suponga coste adicional alguno para la Empresa.

Para todas aquellas personas trabajadoras que, como consecuencia de fusiones o adquisiciones, estuvieran percibiendo derechos económicos anteriores por cobertura de seguros médicos privados superiores a las establecidas en este convenio, se les abonará mensualmente, como Complemento Personal «N», un importe equivalente al diferencial derivado de esta situación, en función de su situación familiar a dicha fecha, importe que quedaría congelado en el futuro.

## 3. Manutención: Comedor de empresa.

La Empresa ofrece a la persona trabajadora el servicio de manutención en la jornada de trabajo. Dada la variedad de formas en que se puede realizar la jornada de trabajo, ya sea en la modalidad de teletrabajo, en las oficinas de la Empresa, o bien cuando a la persona trabajadora está en un desplazamiento, la forma en que la Empresa ofrece esta manutención es mediante un doble mecanismo:

a) Inclusión en la nómina de la persona trabajadora de un concepto denominado «Subvención Comida», por el que ésta percibirá 175 euros mensuales (un importe anualizado de 2.100 euros, correspondientes a 10 euros diarios, distribuidos mensualmente). Este importe cotiza y tributa fiscalmente.

b) Posibilidad de cargar una tarjeta «Ticket Restaurante» a través de la plataforma de retribución flexible, para destinar, si así lo desea, el importe percibido bajo el concepto de subvención comida al servicio de restauración que le proporcione la manutención en su jornada de trabajo, con el beneficio fiscal correspondiente.

En caso de que la Empresa dé por finalizado el plan de retribución flexible, la Empresa entregará a cada persona trabajadora una tarjeta ticket restaurante, precargada con un importe mensual de 175 euros, anulando el concepto «Subvención Comida».

En aquellos centros de trabajo de la Empresa en los que haya un servicio de comedor la persona trabajadora podrá acceder al mismo utilizando la tarjeta de Ticket Restaurante o el talón de Ticket Restaurante, o bien abonando en efectivo el coste del

servicio de comedor, no siendo posible ningún otro medio de acreditación para acceder a dicho servicio de restauración.

En todo caso, la Dirección de la Empresa se compromete a contactar con la empresa que ofrezca el servicio de comedor, así como con los restaurantes cercanos al centro de trabajo, para que estos mantengan un nivel adecuado de calidad del servicio ofrecido y del precio que cobrarían por los mismos.

El importe diario de subvención comida no se percibirá los días que la persona trabajadora esté en situación de permiso por nacimiento, o incapacidad transitoria por enfermedad común, exceptuando en esta restricción a las víctimas de violencia de género, que sí continuarán cobrándolo por incapacidades que estén relacionadas con esta situación.

#### 4. Seguros.

La Dirección contratará unas pólizas de seguro colectivo con las coberturas e importes asegurados para cada persona trabajadora que se determinan a continuación:

– Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual (I.P.T.) por cualquier causa: capital asegurado por importe de una anualidad de Retribución Fija Total (según definición del artículo 24), calculadas sobre la situación de cada persona trabajadora a 31 de diciembre del año anterior. Esta contingencia se cubrirá con una póliza específica a tales efectos.

– Fallecimiento o incapacidad permanente absoluta (I.P.A.) por cualquier causa: capital asegurado por importe de dos anualidades de Retribución Fija Total (según definición del artículo 24), calculadas sobre la situación de cada persona trabajadora a 31 de diciembre del año anterior. Estas contingencias se cubrirán mediante una póliza de seguro de vida, que cubrirá la totalidad de la cobertura de fallecimiento, y una anualidad de I.P.A. (la otra anualidad está cubierta por el seguro de I.P.T.).

– Fallecimiento o incapacidad permanente absoluta (I.P.A.) derivado de accidente: capital asegurado por importe de cuatro anualidades de Retribución Total (según definición del artículo 24), calculadas sobre la situación de cada persona trabajadora a 31 de diciembre del año anterior. La cobertura de estas contingencias por accidente se financiará mediante las pólizas de seguro de vida y de I.P.T. indicada en los apartados anteriores, más una póliza de seguro de accidentes por las dos anualidades de Retribución Fija adicionales.

– Accidentes de miembros de las Brigadas de Emergencia / Seguridad: las personas trabajadoras que pertenezcan a las Brigadas de Emergencia / Seguridad, dispondrán de un capital adicional al asegurado por la póliza de seguro de accidentes por importe de dos anualidades de Retribución Fija (según definición del artículo 24), calculadas sobre la situación de cada persona trabajadora a 31 de diciembre del año anterior, para cubrir la contingencia de fallecimiento e incapacidad permanente absoluta (I.P.A.) derivada de accidente.

Las situaciones de incapacidad permanente en cada una de las contingencias anteriormente indicadas serán contempladas por la póliza correspondiente aplicando el baremo establecido en la misma en función del grado de incapacidad reconocido por la Seguridad Social.

En caso de fallecimiento de la persona trabajadora y a falta de designación expresa de beneficiarios por parte del mismo, quedan designados por orden de prelación preferente y excluyente los siguientes:

- 1.º Cónyuge no separado legalmente.
- 2.º Los hijos.
- 3.º Los padres.
- 4.º Los herederos legalmente definidos como tal en un testamento o abintestato por un Juez.

La responsabilidad de la Empresa se limitará a contratar las pólizas de seguro correspondientes, sin asumir en ningún caso responsabilidad alguna sobre la valoración por la compañía de seguros de las incidencias o siniestros que puedan producirse ni por las limitaciones a las indemnizaciones que puedan derivarse.

La Dirección imputará fiscalmente la retribución en especie que legalmente corresponda por la suscripción de estos seguros, repercutiendo a cada persona trabajadora el ingreso a cuenta que se derive de dicha imputación.

Lo dispuesto en el presente apartado queda supeditado individualmente a la cumplimentación por cada persona trabajadora de los formularios, comunicación de datos personales y a la realización de reconocimientos médicos que eventualmente pueda requerir la compañía de seguros, sin que los resultados que se obtengan de dichos reconocimientos puedan implicar la pérdida de coberturas por parte de la persona trabajadora.

#### 5. Asignación de plaza de aparcamiento en situaciones especiales.

Las empleadas de la Empresa que se encuentren en período de gestación, podrán hacer uso de una plaza de aparcamiento a partir del quinto mes de embarazo (sujeto a disponibilidad). Dicha situación deberá ser ratificada por certificado médico. Con el objetivo de facilitar la logística de asignación de la plaza de parking a partir de la semana 20 de embarazo, podrán presentar su solicitud a partir de la semana 15 de embarazo.

Las personas trabajadoras que por razones de enfermedad o incapacidad tengan dificultades de movilidad, podrán hacer uso de una plaza de aparcamiento (sujeto a disponibilidad). Dicha situación deberá ser ratificada por el servicio médico.

Las personas trabajadoras que trabajen en turno de noche podrán hacer uso de una plaza de aparcamiento durante dicho turno (sujeto a disponibilidad).

#### 6. Ayuda a personas con discapacidad.

Las personas trabajadoras que tengan hijos, cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, con un grado de discapacidad reconocida por la Seguridad Social igual o superior al 33%, percibirán en 2020 una ayuda por importe de 374,88 euros brutos al mes, en 12 mensualidades al año, por cada hijo, cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, así como cualquier otra persona de la que sea tutor legal, que se encuentre en dicha situación. Dicho importe ascenderá en 2021 a 381,63 euros brutos al mes.

En caso de baja en la Empresa por cualquier causa o circunstancia, se cancelará el abono de esta ayuda.

La situación de los hijos, cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, deberá haber sido inscrita en el registro correspondiente y comunicada al departamento de recursos humanos con carácter previo.

#### 7. Anticipos.

Las personas trabajadoras podrán solicitar anticipos sobre salarios devengados.

#### 8. Ticket Guardería y Ticket Transporte.

La Dirección ofrece a las personas trabajadoras un sistema de «ticket guardería» y «ticket transporte» en el marco del plan de retribución flexible.

El importe de estos tickets será descontado del salario bruto de cada persona trabajadora, pudiéndose beneficiar de la fiscalidad que corresponda en función de la legislación vigente en cada momento.

#### 9. Formación en retribución Flexible.

La Empresa ofrece a las personas trabajadoras a través del plan de retribución flexible la posibilidad de realizar una formación acorde a su capacitación profesional,



beneficiándose con ello de la fiscalidad que pudiera tener la elección de dicho beneficio. En todo caso, será potestad de la Empresa validar que la formación que la persona trabajadora quiera realizar sea acorde con los requisitos que pudieran precisarse para conseguir dicha exención fiscal.

10. Detalle floral en caso de fallecimiento de un familiar de una persona trabajadora.

En el caso de fallecimiento de padres, hijos, cónyuge o pareja de hecho de una persona trabajadora, la Empresa financiará un detalle floral (corona de flores o equivalente) para el sepelio o exequias del mismo, cuyo importe no podrá superar 300 euros, y será gestionado por la línea de mando de dicha persona trabajadora, previo conocimiento por parte de Recursos Humanos.

Artículo 38. *Plan de Pensiones de Empleo.*

La Dirección ha promovido un plan de pensiones de empleo, cuyas características detalladas se recogen en las Especificaciones del Plan de Pensiones de los empleados de Nokia Spain, SA

## CAPÍTULO QUINTO

Artículo 39. *Traslados y desplazamientos.*

La Empresa abonará a las personas trabajadoras la compensación por desplazamiento (incluyendo peajes y parking), manutención y alojamiento que se origine como consecuencia de la realización de desplazamientos y viajes de trabajo al servicio de la Empresa, autorizados por la misma a través de la herramienta destinada al efecto, según se determina a continuación.

1. Desplazamientos urbanos: se abonan gastos de desplazamiento. La manutención seguirá el criterio establecido según lo indicado en el concepto «Subvención Comida» dentro del capítulo del Convenio Colectivo dedicado a beneficios.

2. Desplazamientos Interurbanos: en el caso de desplazamientos en el día, en los que no sea necesario pernoctar fuera del domicilio de la persona trabajadora, se abonarán los gastos de desplazamiento. La manutención seguirá el criterio establecido en el concepto «Subvención Comida», salvo en aquellos casos en los que, por la naturaleza del trabajo a realizar, la duración o prolongación en el tiempo del mismo, impliquen la necesidad de que la persona trabajadora tenga que realizar una comida adicional, en cuyo caso se abonará una dieta de 17,98 euros en 2020, y 18,30 euros en 2021.

3. Viajes Interurbanos: en el caso de viajes a localidades nacionales cuyo desplazamiento total de la localidad en que radica el centro de trabajo o localidad de contrato exijan pernoctar fuera del domicilio de la persona trabajadora, se abonará:

a) Gastos de Desplazamiento por cuenta de la Empresa: los fijados por la política corporativa de la Empresa ya sean en avión, tren, barco, etc. En caso de desplazamiento en vehículo propio, se abonará el importe regulado a tales efectos en el Convenio Colectivo en concepto de kilometraje.

b) Manutención: se abonará el importe de 41,74 euros diarios (año 2020) y 42,49 euros diarios (año 2021), en caso de que el viaje dure más de 10 horas, y de 20,87 euros diarios (año 2020) y 21,24 euros diarios (año 2021) en caso del viaje dure menos de 10 horas. A tales efectos, el cómputo diario de las horas se inicia a las 00.00 horas del día en cuestión. Se podrán aplicar alternativamente otros criterios específicos de compensación definidos por la Corporación (manutención según factura), para aquellas personas trabajadoras que debido a su categoría y grado profesional así lo requiera y estén explícitamente aprobados corporativamente.

4. Viajes al extranjero: se aplicará la política corporativa de expatriación establecida a tales efectos en los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento, ya sea en procesos de expatriación de larga duración (Long Term Assignment - LTA-) como de corta duración (Short Term Assignment - STA-).

En el caso de viajes al extranjero que no estén regulados por la política corporativa de expatriación (duración prevista inferior a 30 días) se aplicará la política corporativa de gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención que se establezcan corporativamente. En este sentido, Nokia ha definido límites de asignaciones diarias internacionales de manutención, que se actualizan anualmente y se mantienen en las políticas específicas de cada país/entidad legal debido a normas legales y tributarias, y que se liquidarán a través de la herramienta de gestión de gastos que la corporación establezca en cada momento.

En el caso de desplazamientos al extranjero de corta duración por un período superior a siete días consecutivos, se aplicará la política corporativa sobre "Country Allowance», establecido en los STA, abonando el porcentaje que corresponda en función de la situación de riesgo en el país de destino.

Las dietas o gastos compensados con carácter de suplidos por cuenta de la Empresa por aplicación de este artículo no tendrán la consideración de salario y tendrán la repercusión fiscal que determine la legislación vigente en cada momento.

#### Artículo 40. *Desplazamiento en automóvil propio.*

Los desplazamientos realizados por motivos de trabajo en automóvil propio, autorizados a través de la herramienta destinada al efecto, serán compensados a partir de 2020 de 0,36 euros brutos por kilómetro de distancia recorrida, con la repercusión fiscal que determine la legislación vigente en cada momento.

### CAPÍTULO SEXTO

#### Artículo 41. *Incapacidad temporal.*

Se garantiza a las personas trabajadoras en situación de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente de trabajo, y permiso por nacimiento y cuidado del menor (conforme a lo dispuesto en el artículo 42.1.c. del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social), la percepción del cien por cien de la retribución fija, según definición del artículo 24 del Convenio Colectivo, abonando la diferencia existente entre la percepción que legalmente corresponda y el importe garantizado.

Este complemento dejará de percibirse, en todo caso, cuando la persona trabajadora rescinda su contrato con la Empresa, por cualquier causa o circunstancia, imputable o no a la persona trabajadora.

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

Las personas trabajadoras en esta situación deberán comunicar al departamento de recursos humanos la situación de baja por incapacidad temporal, permiso por nacimiento, en el momento en que se produzcan, aportando los partes de baja o justificantes correspondientes.

## CAPÍTULO SÉPTIMO

### Artículo 42. *Derecho a la 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 15:30 a 18:00 horas. Por tanto, la Empresa garantiza el derecho de todos sus empleados y empleadas a la desconexión digital, una vez terminada su jornada laboral, asumiendo para ello el rango más amplio de la jornada ordinaria, esto es, desde 07:00 hasta las 18:00 horas.

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.

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 18:00 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 18:00 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.

#### Artículo 43. *Teletrabajo.*

La Empresa y la Representación de los Trabajadores vienen recogiendo en Convenio Colectivo las condiciones generales de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo desde el año 2008, y que ha tenido una gran aceptación por parte de las empleadas y empleados de la Empresa. Ahora bien, ambas partes reconocen que con la entrada en vigor del Real Decreto Ley 28/2020, de trabajo a distancia, es preciso realizar la adaptación de los procesos internos existentes a la nueva normativa, para lo cual se ha constituido una comisión paritaria de seguimiento que está trabajando sobre el tema, pero que por el momento no ha podido incorporar sus conclusiones a este artículo del convenio colectivo.

En todo caso, ambas partes exponen a continuación las condiciones generales de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo existentes hasta la fecha:

La participación en el régimen de teletrabajo, que se realizará con carácter voluntario y, previo acuerdo entre la persona trabajadora y su supervisor, se formalizará en un anexo al contrato de trabajo en el marco de la Carta Social de Teletrabajo de la corporación. La Empresa adaptará a los cambios legislativos requeridos en el art. 7 del RDL 28/2020 los contratos de teletrabajo firmados con anterioridad a la entrada en vigor de dicha normativa.

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 que tenía con anterioridad a su integración en el mismo, que continuarán rigiéndose por el marco laboral establecido.

La distribución durante la semana de las jornadas a trabajar en el domicilio y en la Empresa se establecerá de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y su supervisor, pudiendo desarrollarse en el domicilio jornadas completas o parciales, sin que ello afecte a las actividades a desarrollar en cumplimiento de las funciones propias de su puesto de trabajo.

La persona trabajadora acudirá a su puesto de trabajo en su centro de Trabajo los días restantes con el régimen de jornada habitual.

La persona trabajadora podrá ser requerido para asistir al centro de trabajo habitual en cualquier momento que las necesidades de la Empresa así lo determinen.

El horario de teletrabajo previsto será aquel que permita a la persona trabajadora desempeñar las funciones propias de su puesto de trabajo. Se permite una flexibilidad de horario, en función de la actividad y compromisos profesionales propios del puesto de trabajo, que deberá estar siempre basada en acuerdos previos entre la persona trabajadora y su supervisor, en el marco de la legislación y del Convenio Colectivo vigentes. Para las funciones de asistencia técnica a clientes, soporte IT u otras que requieran la prestación de un servicio en un horario determinado, éste deberá cumplirse.

Las personas que teletrabajen tienen el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que los empleados y empleadas que trabajan en los locales de la Empresa y están sujetos a las mismas políticas de evaluación que el resto de la plantilla. La Empresa garantiza que no sufrirán perjuicio alguno ni modificación en las condiciones pactadas, en particular en materia de tiempo de trabajo o de retribución, por las dificultades, técnicas u otras no imputables a la persona trabajadora, que eventualmente pudieran producirse. Asimismo, tendrán los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, a fin de que no interfiera el trabajo con la vida personal y familiar.

Las personas que teletrabajen tienen los mismos derechos colectivos que el resto del personal de la Empresa. No es obstáculo para la comunicación con los Representantes de los Trabajadores.

La Empresa pondrá a disposición de la persona trabajadora el equipo necesario para la realización de su trabajo en régimen de teletrabajo, comprometiéndose ésta a realizar un uso profesional del mismo, 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. Dichos equipos cumplen con todos los requisitos de normalización y certificación exigidos por la legislación vigente.

La Empresa asume el mantenimiento de los equipos instalados para la realización del teletrabajo, para lo cual se facilitarán a la persona trabajadora las indicaciones oportunas al iniciar el mismo.

En el momento en que finalice el régimen de teletrabajo, la persona trabajadora devolverá a la Empresa el equipo informático puesto a su disposición.

En relación con la protección y confidencialidad de los datos utilizados y/o el acceso a datos personales, las empleadas y empleados declararán conocer los derechos y obligaciones establecidos en la Empresa, las obligaciones que deben conocer en el desarrollo de sus funciones por la Ley Orgánica 15/1999 de protección de datos de carácter personal y el Reglamento de medidas de seguridad que se establecen en la normativa interna así como la I.G. H-05.01 sobre gestión integral de equipos de tecnologías de la información y la I.G. H-02 sobre acceso a internet.

En materia de seguridad y salud laboral, se dará cumplimiento a la Ley de prevención de riesgos laborales y a la normativa que la desarrolle en cada momento.

Se mantendrá la cobertura por accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Tanto la Dirección como la persona trabajadora podrán, en cualquier momento, dar por finalizada su participación en este programa, comunicando dicha decisión a la otra parte con una antelación de 48 horas, debiendo la persona trabajadora reincorporarse en dicho momento a su puesto de trabajo en su centro de trabajo.

Dada la amplia implantación del proceso teletrabajo en la Empresa, y con motivo de la aparición del RDL 28/2020, todos los empleados y empleadas de la Empresa percibirán con efectividad de 1 de octubre de 2020 en su nómina el denominado «Complemento Personal T», por un importe de 50 euros mensuales brutos, con el objeto de compensar los gastos en que incurran por conexión de datos (fibra óptica, etc...) en situación de teletrabajo.

Esta situación tiene carácter temporal, puesto que la nueva regulación sobre el trabajo a distancia implica la obligatoriedad para todos los empleados de firmar un nuevo contrato de teletrabajo, de modo que este complemento sólo se abonará a aquellas personas que firmen el nuevo contrato de teletrabajo que se está definiendo acorde con la nueva legislación.

Asimismo, para aquellas personas trabajadoras cuyo puesto de trabajo implique atender en remoto requerimientos específicos de cliente (disponibilidad para emergencias, trabajos programados, o desarrollos de ingeniería específicos), la Empresa abonará bajo el concepto «Complemento Personal T» un importe de 80 euros mensuales brutos, para que de este modo dichas personas puedan contratar niveles de conexión de datos con el suficiente nivel de garantía de conexión al cliente. Esta situación, que implicará la aprobación expresa del departamento de recursos humanos, se revertirá a la compensación ordinaria en caso de que la persona trabajadora deje de desempeñar este tipo de puesto de trabajo.

En todo caso, el importe del «Complemento Personal T» será revisable anualmente con la variación del índice general de precios del consumo de cada año, siempre que dicho índice sea positivo.

#### Artículo 44. *Trabajo a distancia.*

En el caso de personas trabajadoras que realizan su trabajo bajo el régimen permanente de trabajo 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 tienen localizado su contrato de trabajo, percibirán una compensación adicional al Complemento Personal «T» a partir del año 2020 por importe de 59,99 euros brutos al mes, en 12 mensualidades al año, y de 61,07 euros en el año 2021.

El escenario del trabajo a distancia definido en el presente artículo precisará un anexo específico al contrato de trabajo que firmará la persona trabajadora con la Empresa.

## CAPÍTULO OCTAVO

### Artículo 45. *Riesgos laborales.*

Es objetivo de las partes firmantes el mantenimiento de unos niveles óptimos de seguridad y salud en el trabajo. En este sentido, ambas partes adoptarán las medidas oportunas para la consecución de este objetivo, colaborando en el diseño e implementación de aquéllas.

La seguridad y la salud de las personas trabajadoras representan un objetivo que no deberá subordinarse a consideraciones de carácter puramente económicas.

A este respecto, existen comités de seguridad y salud en los centros de trabajo de más de 50 empleados, formados por miembros designados por la Dirección y por delegados de prevención designados por la Representación de los Trabajadores de entre sus miembros.

Estos comités tienen atribuidas las competencias y facultades que les otorga la legislación vigente, así como las funciones de vigilancia, control y participación en la aplicación de planes y normas de seguridad y salud, prevención de riesgos, acciones formativas, etc.

Los miembros de estos comités dispondrán de los medios y formación necesarios para el desarrollo de su actividad así como del crédito horario determinado por la legislación vigente.

Cada comité de seguridad y salud tiene aprobadas sus propias normas de funcionamiento interno.

La Dirección se compromete a facilitar a las personas trabajadoras una información y formación adecuada en materia de seguridad y salud en el trabajo, tanto en el momento de la contratación como cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas tecnologías o manejar nuevos equipos de trabajo que puedan ocasionar riesgos para la propia persona trabajadora o para sus compañeros o terceros, a través de su servicio propio o de los servicios ajenos correspondientes. Esto incluye la entrega de los correspondientes equipos de protección individual (EPI) que fuesen precisos para el desempeño del puesto de trabajo.

Los empleados y empleadas se comprometen a cooperar con la Empresa para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y que no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, a seguir dicha formación y a cumplir con las normas de prevención de riesgos laborales.

Así, dentro de marco de materias incluidas en planificación de las actividades preventivas en materia de medicina del trabajo, la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores han optado conjuntamente por realizar un programa preventivo anual de reconocimientos médicos, continuista con el modelo que se ha venido aplicando en años anteriores, que incluye dos partes: una obligatoria en base a los riesgos específicos del puesto de trabajo, y otra voluntaria, que incorpora pruebas y exploraciones complementarias no relacionadas con los riesgos laborales específicos de las tareas asignadas a los trabajadores o con riesgos inespecíficos que puedan dar lugar a agravar patologías previas, según queda recogido en la «Planificación de las actividades preventivas en materia de Medicina del Trabajo», realizada y entregada



anualmente en el seno del Comité de Seguridad y Salud y que están señaladas para cada «puesto tipo».

A modo de ejemplo explicativo y no exhaustivo serían, entre otras:

Pruebas Médicas:

- Anamnesis: General. Antecedentes familiares y personales. Hábitos.
- Exploración: Antropometría, General por aparatos: piel y mucosas, respiratorio, locomotor, cardiovascular, digestivo, nervioso, genitourinario, otoscopia.
- Pruebas Complementarias: Electrocardiograma a mayores de 45 años y/o a criterio médico. Audiometría y espirometría a criterio médico. Tonometría ocular (prueba voluntaria).

Pruebas Analíticas:

- En sangre: Recuento de Hematíes; Hemoglobina; Hematocrito; Volumen Corpuscular Medio (VCM); Hemoglobina Corpuscular Media (HCM); Concentración de Hemoglobina Corpuscular Media (CHCM); Recuento de Leucocitos; Neutrófilos; Linfocitos; Monocitos; Eosinófilos; Basófilos. Recuento de Plaquetas; Velocidad de Sedimentación: 1.<sup>a</sup> Hora; PSA (voluntaria, para mayores de 45 años).
- En suero: Glucosa; Urea; Creatinina; ácido úrico; hierro; colesterol total; colesterol - HDL; colesterol - LDL; triglicéridos; transaminasa GOT-AST; transaminasa GPT-ALT; gammaglutamiltransferasa (GGT); más fosfatasa alcalina, bilirrubina total y directa como test reflejo ante alteraciones de transaminasas y GGT.
- En orina: PH; Densidad; Proteínas; Urobilinógeno; Bilirrubina; Glucosa; Cetonuria; Nitritos; Leucocitos; Sangre; y se realizará sedimento ante alteraciones, dependiendo de los resultados de los mismos.
- En heces: analítica de sangre en heces como método preventivo de cáncer colorrectal, de carácter voluntario, y a personas trabajadoras mayores de 50 años.

En todo caso, y en lo que respecta al centro de trabajo de Madrid, en el que se encuentra radicado más del 90% de la plantilla, la Dirección de la Empresa se reserva el derecho a cancelar aquel tipo de pruebas no obligatorias que impliquen la necesidad de que la persona trabajadora se ausente del centro de trabajo para la realización de pruebas médicas.

Las personas trabajadoras afectados por una capacidad disminuida sobrevenida tendrán un derecho preferente en un proceso de elección para una actividad o puesto de trabajo distinto a la de su categoría profesional, siempre que sea adecuado a sus aptitudes, dentro del marco general del proceso de reclutamiento de la Empresa o cobertura de vacantes de puestos de trabajo ya existentes.

## CAPÍTULO NOVENO

### Artículo 46. *Representación de los Trabajadores.*

Los órganos de Representación de los Trabajadores se elegirán conforme a lo dispuesto en el TRLET.

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

### Artículo 47. *Crédito Horario.*

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

Los comités de empresa podrán acordar la acumulación de las horas de que dispone la totalidad de sus miembros como crédito mensual y distribuirlos entre uno o varios de

los mismos, sin que ello redunde en perjuicio del normal desarrollo del proceso productivo. A tal efecto, los comités de empresa, a través de su secretaría, comunicarán a la dirección de recursos humanos, mensualmente y con una antelación de al menos una semana, el programa de distribución individualizada de las horas.

Artículo 48. *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 la dieta prevista en el capítulo quinto de este Convenio Colectivo.

Artículo 49. *Delegados sindicales.*

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

Artículo 50. *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, y otras cualesquiera que afecten a la generalidad de las personas trabajadoras de la Empresa, se crea un Comité Intercentros para el conjunto de la misma. Este Comité estará compuesto por 13 miembros, designados con arreglo a las prescripciones del TRLET, en función del resultado de las elecciones sindicales, de entre los que ostenten la condición de representante legal electo de los trabajadores.

Este comité se reunirá con carácter ordinario cada dos meses.

Artículo 51. *Correo electrónico de la Representación de los Trabajadores.*

Se acuerda el establecimiento de una cuenta de correo electrónico con el mismo uso que el tablón de anuncios (información general del Comité Intercentros a la totalidad de las personas trabajadoras). Queda expresamente excluido el uso de dicha cuenta para realizar comunicaciones fuera de dicho fin.

## CAPÍTULO DÉCIMO

Artículo 52. *Comisión Paritaria de seguimiento del Convenio Colectivo.*

Se acuerda la constitución de una Comisión Paritaria de seguimiento del Convenio Colectivo, que conocerá preceptivamente de cuantas cuestiones puedan derivarse de la aplicación del mismo.

Dicha comisión estará compuesta por cinco miembros Representantes de los Trabajadores, designados por el Comité Intercentros de entre sus miembros, e igual número de representantes de la Empresa nombrados por la Dirección. Asimismo, contará con una secretaría compartida integrada por un miembro representante de los trabajadores y otro de la Empresa.

La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse sobre las discrepancias que le fueran planteadas (artículo 82.3 del TRLET).

En todo caso, para la adopción de acuerdos de esta Comisión Paritaria se requerirá una mayoría cualificada constituida por la mayoría absoluta de votos de los representantes de los trabajadores miembros de la Comisión, así como el voto favorable de cuatro quintas partes de los representantes de la Empresa. En caso de que no sea posible la adopción de acuerdos, ambas partes aceptan el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno 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 TRET y, en concreto, al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales.

Artículo 53. *Procedimientos para 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 Estatuto de los Trabajadores.*

Cuando la Comisión Paritaria no pueda solucionar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores alcanzando un acuerdo, las partes recurrirán a los procedimientos de mediación y arbitraje establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico que fuesen de aplicación, concretamente, en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, a través del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

A tales efectos, la Comisión Paritaria a través de su secretaría compartida, elaborará un acta en la que se incluirá:

1) La comunicación por escrito remitida por la Empresa a la comisión representativa de los trabajadores constituida según el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que aduce le impiden aplicar algunas de las condiciones de trabajo establecidas en el artículo 82.3 de la citada norma.

2) La comunicación por escrito de la citada comisión representativa de los trabajadores a la Comisión Paritaria, que ésta habrá recibido previamente, sobre sus conclusiones obtenidas durante el periodo de consultas, y las causas que le impiden alcanzar un acuerdo.

3) Una comunicación de cada una de las partes representadas en esta Comisión Paritaria sobre las medidas alternativas o propuestas que ha planteado durante el periodo de debate de la misma, y las conclusiones que ha obtenido en este proceso que le lleva a no alcanzar un acuerdo.

Una vez elaborada la citada acta, que será firmada por ambos secretarios de la Comisión Paritaria, cualquiera de las partes podrá iniciar el procedimiento de solicitud al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje mediante escrito dirigido al mismo.

En todo caso, ambas partes acuerdan el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno 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 TRET y, en concreto, al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales.

## CAPÍTULO UNDÉCIMO

Artículo 54. *Plan de Igualdad.*

En el marco de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se realizó un diagnóstico de situación de igualdad por un bufete de abogados externo en el año 2009.

Los miembros de la Comisión Paritaria analizaron las conclusiones del mismo y abordaron la negociación de un Plan de Igualdad, alcanzando un acuerdo sobre el Plan de Igualdad de Alcatel-Lucent España, SAU el día 17 de julio de 2009. Se constituyó una Comisión de Igualdad, que trataba sobre las cuestiones referidas al referido Plan de Igualdad.

La Comisión de Igualdad está compuesta por cinco miembros Representantes de los Trabajadores, designados por el Comité Intercenros de entre sus miembros, e igual número de representantes de la Empresa, nombrados por la Dirección.

El Plan de Igualdad de la Empresa 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.

De todas maneras, como consecuencia de fusión por absorción de la empresa Nokia Solutions and Networks Spain, SL por parte de Alcatel-Lucent España, SAU. (en la actualidad Nokia Spain, SA) a finales de 2017, la estructura y composición de la plantilla resultado de esta fusión ha variado considerablemente. De ahí que ambas partes hayan comenzado en septiembre de 2020 un nuevo proceso de diagnóstico sobre la igualdad en la Empresa, del que surgirá un nuevo plan de igualdad para la Empresa.

Disposición adicional primera.

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 de los Trabajadores y la Representación de la Dirección en el 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 adicional segunda.

La Representación de los Trabajadores cooperará positivamente para la reducción del absentismo y para que la presencia, actividad y normalidad laboral hagan posible el mantenimiento de los niveles de productividad, asegurando la necesaria estabilidad de la Empresa y permitiendo garantizar la plena ocupación y el empleo, así como la necesaria competitividad en las actuales circunstancias de mercado, sin perjuicio de los derechos legales que les asisten.

Disposición transitoria primera.

Los presentes acuerdos serán aplicables a todos los empleados y empleadas que formen parte de la plantilla activa de la Empresa el día 17 de noviembre de 2020, y los pactos contenidos en el mismo, salvo aquéllos que contengan indicación expresa al respecto, serán efectivos a partir del día 1 de enero de 2020.

Disposición transitoria segunda. *Beneficios de exclusiva aplicación al colectivo de personas trabajadoras procedentes de Nokia Solutions and Networks Spain, SL.*

Las personas trabajadoras a los que el día 1 de octubre de 2017 les era de aplicación el IV Convenio Colectivo de la empresa Nokia Solutions and Networks Spain, SL y opten por el beneficio de ticket de guardería definido en el artículo 38.8 de este Convenio Colectivo, disfrutarán de una financiación de dicho ticket guardería por parte de la Empresa por importe de 105 euros mensuales. Este importe, que no será objeto de actualización, será sólo aplicable en caso de hijos nacidos hasta el día 31 de diciembre de 2018.

Asimismo, las personas trabajadoras que al día 1 de octubre de 2017 les era de aplicación el IV Convenio Colectivo de la empresa Nokia Solutions and Networks Spain, SL disfrutarán de una subvención, denominada <ayuda escolar> de 210 euros anuales, pagaderos en el mes de agosto de cada año, por cada hijo que tengan entre la edad de 4 años y el año en que cumplan 16 años de edad. Dicho importe, que permanecerá también constante y sin revalorización alguna, sólo será aplicable en caso de hijos nacidos hasta el día 31 de diciembre de 2018.

Disposición derogatoria única.

Los conceptos que se recogen en el articulado del presente Convenio Colectivo se regirá y aplicará por lo acordado y determinado en el mismo, quedando expresamente derogados a todos los efectos cuantos convenios colectivos, acuerdos, cláusulas, artículos, disposiciones, procedimientos o normas internas se refieran a dichos conceptos, ya fueran recogidos en los convenios colectivos o en normativas internas que fueran de aplicación, a los colectivos que, procedentes de Nokia Solutions and Networks Spain, SL, Alcatel-Lucent España, SAU, Alcatel España SA, Lucent Technologies España, SAU, Nortel Networks Hispania, SA o BT España Compañía de Servicios Globales de Telecomunicaciones, SA, se han integrado en Nokia Spain, SA, por lo que cualquier obligación o práctica común a los colectivos anteriormente citados queda derogada a todos los efectos.

Así mismo, el presente Convenio Colectivo modifica y sustituye de manera definitiva e integra a los convenios colectivos que, con anterioridad, eran de aplicación a los sujetos a que se refiere el ámbito de aplicación personal de éstos, así como a los pactos o normas, colectivas o no, y de régimen interno que se opongán a lo dispuesto en este convenio.

Durante su vigencia no será de aplicación ningún otro convenio de ámbito nacional, interprovincial 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.

Y no quedando más temas que tratar, firman la presente acta en prueba de conformidad, en el lugar y fecha citados al inicio de la misma los representantes presentes de ambas partes de la Comisión Negociadora del XXIV Convenio Colectivo interprovincial de la empresa Nokia Spain, SA.—Por la representación de los trabajadores de Nokia Spain, SA, Miguel Angel Soria Martínez, Pedro Mures Baena, Gema Barranco de Sanjuan, Juan Carlos Oros Blas, Sergio Rubalcaba Garrido.—Por la representación de la empresa, Yolanda Carrasco Mejuto, José Santos González, Carlos Torralba Calleja, Vicente Carreres Colón.