

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**1753** *Resolución de 9 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de NCR España, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa NCR España, SL (código de convenio n.º 90003822011982), que fue suscrito con fecha 20 de septiembre de 2022, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por la sección sindical de CCOO en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por 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, 9 de enero de 2023.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

#### X CONVENIO COLECTIVO DE NCR ESPAÑA, SL. AÑOS 2022-2023

##### CAPÍTULO I

##### Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

El objeto del presente X Convenio Colectivo de Empresa, en lo sucesivo Convenio, es regular las condiciones de trabajo del personal de NCR España, SL dentro de las normas de aplicación que se recogen en el presente capítulo.

Artículo 2. *Firmantes.*

Las partes firmantes del presente Convenio son las que figuran en el Acta de Constitución de la Comisión Negociadora y que otorgan con su firma el presente Convenio.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación a todos los Centros de Trabajo de la Empresa, existentes en la actualidad, sitios dentro del territorio

nacional, por lo que el ámbito de este convenio debe entenderse, a todos los efectos, de carácter nacional.

#### Artículo 4. *Ámbito personal.*

El presente Convenio es de aplicación, con exclusión de cualquier otro, a toda la plantilla de NCR España, SL cualquiera que sea el lugar en el que presten sus servicios dentro de los actuales centros de trabajo.

Quedan excluidas del ámbito de aplicación de este convenio la Dirección General o posición equivalente, la Dirección de las distintas áreas y Unidades de Negocio, las personas con mando y posiciones gerenciales que reporten inmediatamente a las Direcciones locales anteriores o, en su caso, a Direcciones de área o negocio ubicadas en el extranjero, aunque con ámbito de actuación, decisión e influencia local.

#### Artículo 5. *Ámbito temporal.*

Este convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2022, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023, sin perjuicio de aquellos artículos que tengan fijada otra fecha de aplicación.

El período de aplicación de este convenio será de dos años, contados a partir de su fecha de entrada en vigor, quiere decirse hasta el 31 de diciembre de 2023, si bien se admiten vigencias diferenciadas para temas concretos que por su naturaleza así lo requieran y que quedan especificados en el capítulo correspondiente.

Este convenio se prorrogará por la tática de año en año, siempre que no se denuncie su vigencia por cualquiera de las partes contratantes con dos meses de antelación a su vencimiento inicial o cualquiera de sus prórrogas.

Durante el período de negociación del próximo Convenio y hasta su firma, serán de aplicación las cláusulas normativas del presente Convenio, estándose, en cuanto a las cláusulas económicas del mismo, a lo que disponga el nuevo Convenio.

#### Artículo 6. *Vinculación a lo pactado.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente por ingresos anuales y por jornada completa de trabajo.

#### Artículo 7. *Absorción.*

Se entiende que las condiciones reguladoras de la relación laboral, según quedan establecidas en el presente Convenio, absorberán cualquier modificación que en el futuro pudiera establecerse por virtud de disposiciones legales, convencionales o judiciales.

#### Artículo 8. *Compensación.*

El conjunto de las condiciones que se establecen en el presente Convenio compensan todas y cada una de las que hubieran sido establecidas con anterioridad a su vigencia, ya fueran a título personal o colectivo y que atañan a los distintos temas que se tratan en el presente Convenio, ya fueran por causa de imperativo legal o judicial, concesión unilateral de la Empresa, pacto o contrato individual o colectivo.

Se respetarán, en los propios términos y cuantía que a la fecha disfruten, las condiciones personales que, con carácter global, e individualmente consideradas, excedan de lo pactado manteniéndose estrictamente «*ad personam*» siempre que se refieran a conceptos no regulados en este convenio.

Artículo 9. *Organización del trabajo.*

a) La organización práctica del trabajo con sujeción a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa.

b) Centro de trabajo: Cada persona empleada estará asignada a un solo Centro de Trabajo, sin perjuicio de los desplazamientos necesarios que por la propia actividad laboral o movilidad geográfica deba realizar fuera de dicho Centro.

c) Toda persona empleada de NCR España, SL tiene la obligación y el deber legal de no concurrir con la actividad de la Empresa, de forma que bajo ninguna circunstancia nadie, sin conocimiento o autorización de la misma, podrá dedicarse a trabajos que impliquen competencia desleal con la Empresa, bien sea realizando dicha labor por cuenta propia o ajena, tanto dentro como fuera de las horas de trabajo, ya sea mediante retribución o sin ella.

Asimismo, y, conforme a la legislación vigente, no se pueden aceptar de terceras personas gratificaciones que redunden en perjuicio económico o de prestigio de la Empresa, por realizar trabajos relacionados con las actividades de la misma, bien sean las propias de su categoría o de cualquier otra distinta.

Toda persona que incurra en alguna de las incompatibilidades expuestas cometerá falta.

Artículo 10. *Comisión negociadora.*

10.1 La Comisión Negociadora estará formada por las Secciones Sindicales de ámbito nacional legalmente acreditadas y con representación en NCR. Dicha Comisión Negociadora tendrá un máximo de 9 personas, repartidas proporcionalmente al número de representantes obtenidos en las elecciones sindicales vigentes, celebradas en los distintos centros de la empresa, en el momento de constituirse la citada Comisión Negociadora.

10.2 La citada Comisión será la encargada de:

– Ejecutar la denuncia del Convenio y, si procede, recibir la denuncia del mismo Convenio por parte de la Empresa.

– Solicitar nuevo Convenio Colectivo.

– Negociar la revisión del mismo.

10.3 En el plazo de 15 días, desde la fecha de la firma del presente Convenio, se procederá a la elección y constitución de la citada Comisión.

La Empresa será informada de las personas que componen dicha Comisión en un plazo no superior a 18 días de la firma del Convenio. Las sustituciones que se produzcan serán comunicadas a la Empresa en un plazo no superior a 15 días.

10.4 La Empresa facilitará a la Comisión Negociadora los siguientes medios:

a) El tiempo suficiente para viajar y realizar dos reuniones anuales, en el domicilio social de la Empresa, de una jornada laboral cada una, siempre que sean para tratar de las funciones mencionadas en el apartado 10.2.

b) El importe de los viajes y dietas necesarios para tal fin.

c) El tiempo suficiente y el importe necesario para viajes y dietas cuando sean para celebrar reuniones oficiales convocadas por la Empresa, con motivo de la revisión de este Convenio.

Artículo 11. *Comisión Paritaria.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 85-3. e) del Estatuto de los Trabajadores, se crea una Comisión Paritaria de vigilancia y cumplimiento del Convenio, formada por tres personas designadas por la Empresa y tres seleccionadas, de entre la RLT, por la Comisión Negociadora de personas trabajadoras.

La Comisión Paritaria del Convenio será una Comisión de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento e informará a la Dirección y a la RLT sobre sus resoluciones, las cuales adoptarán las medidas que estimen pertinentes en el plazo no superior a un mes.

La Comisión Paritaria celebrará reuniones bimensuales, si existieran asuntos sujetos a su consideración y, excepcionalmente, en cualquier otro momento cuando a juicio de ambas partes la importancia del asunto a tratar lo precisara. Serán citadas por una de las partes, con una anticipación mínima de 5 días, debiendo presentar por escrito antes del citado plazo las propuestas de los asuntos a tratar. En la reunión al efecto convocada serán discutidas las propuestas formuladas.

Las personas integrantes de la Comisión Paritaria se designarán por ambas partes, dentro de los 15 días siguientes a la firma del presente Convenio.

En caso de no llegar a ningún acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, cualquiera de las partes podrá optar por someter la discrepancia a la Fundación SIMA, para la mediación de la cuestión no resuelta en esta Comisión Paritaria.

Las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la Comisión Paritaria respecto de las discrepancias que pudieran surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores serán sometidas al sistema extrajudicial de solución de conflictos, conforme a lo establecido en el VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASAC VI) vigente y a los que pudieran sustituirle.

#### Artículo 12. *Notificaciones.*

Cualquier notificación que se derive del presente Convenio, salvo aquellas que tengan expresamente consignada otra, se entenderá que deberá realizarse por escrito a las siguientes direcciones: Cuando se envíe a la Empresa, se dirigirá a la c/ Comandante Azcárraga, 3, Madrid, a la atención de la Dirección de Recursos Humanos y cuando se envíe a los representantes de los trabajadores, se dirigirá igualmente a la c/ Comandante Azcárraga, 3, Madrid, a la atención del Comité de Empresa y/o Secciones Sindicales constituidas.

#### Artículo 13. *Propiedad intelectual.*

La Empresa entregará a toda la plantilla la definición de lo que se constituye Propiedad Intelectual de la misma, que deberá ser cumplida y observada rigurosamente.

## CAPÍTULO II

### Clasificación Profesional

#### Artículo 14. *Comisión técnica.*

Con objeto de complementar el acuerdo sobre el nuevo sistema de Clasificación Profesional por Grupos, artículo 15 del Convenio, se crea la Comisión Técnica de Seguimiento cuya composición y funciones son:

1. La Comisión Técnica estará formada por cuatro personas, correspondiendo dos a la Empresa y dos a la RLT.
2. Se reunirá periódicamente, al menos una vez al año, para hacer el seguimiento de la clasificación de todo el personal en los distintos grupos y funciones. Todos los gastos derivados del ejercicio de estas funciones, viajes, dietas, tiempo de reunión, desplazamientos, etc., serán por cuenta de la Empresa.
3. Conocerá todos los puestos de trabajo de nueva creación y las vacantes cuya cobertura fuese necesaria, en los términos establecidos en el artículo 19.1 del Convenio.
4. Realizará el seguimiento de la promoción interna según se recoge en el artículo 19 de este Convenio.

5. Conocerá la designación de las personas candidatas y las reclamaciones de disconformidad sobre la decisión adoptada, si las hubiere.

#### Artículo 15. *Clasificación profesional.*

15.1 El sistema de Clasificación Profesional es el resultado del acuerdo alcanzado en el seno de la Comisión Técnica creada al efecto, según las Actas de 31 de julio de 2003 y 18 de diciembre de 2003 que pusieron fin a sus trabajos.

15.2 Cuando una persona empleada cambie de puesto de trabajo se le comunicará la descripción del nuevo puesto.

15.3 La enumeración de las posiciones y puestos de trabajo que se establezcan no presupone el que tengan que estar necesariamente cubiertas todas.

Todas las personas empleadas podrán realizar las funciones superiores a las que correspondan al grupo profesional que tuviera reconocido, por un período no superior a 6 meses durante un año, ni a 8 meses durante dos años. Si transcurrido dicho plazo trabajado, siguiera realizando dichas funciones superiores, tendrá derecho a que se le consolide el salario que corresponda a la función desempeñada, según las tablas del presente Convenio, y además percibirá las diferencias retributivas equivalentes al periodo anteriormente trabajado en las funciones superiores, todo ello, sin perjuicio de que la práctica no implique variaciones reales de sus ingresos por ser éstos superiores a los de dichas tablas, pero no procederá necesariamente el ascenso.

Si la Empresa, por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, precisara destinar a una persona empleada a tareas correspondientes a un grupo inferior a la propia, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su clasificación profesional y comunicándolo a la RLT.

15.4 La RLT recibirá anualmente por parte de la Dirección de la Empresa información sobre la distribución de la plantilla conforme a la clasificación profesional interna.

#### Artículo 16. *Evaluaciones.*

16.1 Al menos, una vez, anualmente, cada persona supervisora evaluará la actividad y resultado del trabajo de las personas que supervisa, para conocer de la forma más objetiva posible la actuación laboral de la persona evaluada. Para ello, se tomará como base –entre otros conceptos– el cumplimiento de los deberes laborales, cometidos del puesto, trabajo, actividades asignadas, así como el cumplimiento de los objetivos asignados, si los tuviere.

16.2 No se podrá exigir, en el momento de la evaluación conocimientos distintos a los que hubiera recibido a través de la formación interna ofrecida por la Empresa, de la experiencia adquirida a través de la práctica profesional, de los exigidos en el momento de su contratación, o los del puesto que desempeñe al momento de la evaluación.

16.3 Las evaluaciones serán realizadas por escrito y comentadas siempre por la persona supervisora con la persona evaluada, con el fin de que ésta obtenga provecho de la misma, en cuanto a su orientación laboral y desarrollo, en orden a establecer un futuro plan de acción. La persona evaluada, podrá hacer constar por escrito cuantas aclaraciones, informaciones u objeciones considere precisas, firmando, tanto la evaluación como sus alegaciones si las hubiere.

16.4 La firma por la persona evaluada del formulario de evaluación se hará a su elección, bien bajo el concepto «realizada la evaluación» o «conforme con la evaluación realizada».

A toda la plantilla se les comunicará, al menos con una semana de antelación, la fecha en que tendrá lugar el comentario sobre su evaluación; así mismo, tendrán derecho a recibir, una vez firmada por quien le evalúa, una copia en hojas con membrete de la Empresa, debidamente numeradas e igualmente tendrá derecho a conocer las evaluaciones que fueron realizadas con anterioridad a la firma de este Convenio.

16.5 Los Comités de Empresa recibirán, a título de información y de acuerdo con el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, los modelos de formularios a utilizar por la Empresa en las evaluaciones.

16.6 Los Comités de Empresa recibirán, a título informativo, el número de personas trabajadoras englobadas en cada una de las categorías resultantes de la evaluación.

## CAPÍTULO III

### De las condiciones generales de trabajo

#### Artículo 17. *Ingreso.*

17.1 Es facultad exclusiva de la Empresa, el establecimiento de los requisitos y pruebas que hayan de exigirse a las personas de nuevo ingreso en lo que concierne a su aptitud profesional, condiciones físicas y psicológicas.

Las personas al servicio de la Empresa, podrá ser contratadas bajo cualquier modalidad de las que recogen las disposiciones legales.

17.2 De cada persona empleada nueva ingresada, la Empresa facilitará puntualmente, a la RLT de los Centros de Trabajo afectado, el número de la demanda que otorgue la Oficina de Empleo.

17.3 Periodo de prueba: Los contratos de trabajo podrán concertar un periodo de prueba, de acuerdo a las siguientes duraciones: Para el personal técnico titulado de 6 meses; para el resto de personal de 3 meses, excepto para el personal no cualificado que la duración máxima de dicho periodo de prueba será de 15 días laborales.

La situación de Incapacidad Temporal que afecte durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo del mismo, reanudándose al ser dado de alta.

17.4 Baja voluntaria: En el supuesto de cese voluntario de la persona empleada, ésta viene obligada a comunicarlo a la Empresa con una antelación mínima de 15 días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios, haciéndolo por escrito dirigido a su responsable inmediato con copia al Departamento de Recursos Humanos.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación, una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

#### Artículo 18. *Igualdad de género.*

18.1 No discriminación por razón de sexo en el acceso a nuevos puestos de trabajo o categorías superiores.

18.2 Derecho a cambio de puesto de trabajo, durante el periodo de embarazo, siempre y cuando el que venga desempeñando sea perjudicial para su salud a juicio del Servicio Médico de Empresa.

18.3 Equiparación salarial y de categoría entre mujeres y hombres, en el cumplimiento de la misma actividad y con el mismo rendimiento.

18.4 Equiparación real con el resto de las personas asalariadas ante el acceso a puesto de calificación media o alta.

18.5 La empresa se compromete con la igualdad efectiva. Cualquier circunstancia relacionada con el tema de igualdad entre hombres y mujeres, tales como promoción, selección, riesgos laborales, equiparación salarial, etc., estará supeditada a lo que se indica en el Plan de igualdad de NCR firmado por la Empresa y la RLT.

#### Artículo 19. *Promoción interna.*

19.1 Los puestos de trabajo de nueva creación o aquellos que quedasen vacantes y fuese necesaria su cobertura, se publicarán en forma de convocatoria interna durante un periodo mínimo de 15 días naturales, de manera que la plantilla tenga conocimiento de los mismos y puedan presentar su solicitud escrita de acceso a dichos puestos.

Se exceptúan de la obligatoriedad de publicación, no de promoción, aquellos puestos que reporten directamente a la Dirección de cada área o División y estos últimos. Paralelamente a la publicación interna, la Empresa podrá anunciar las vacantes en el exterior.

19.2 La cobertura del puesto se ajustará, sobre la base de que las personas presentadas reúnan las condiciones específicas y requisitos de aquel tomando como referencia entre otras:

Titulación o formación adecuada.

Conocimiento del puesto de trabajo y de las funciones a desempeñar en el puesto de trabajo.

Historial profesional y experiencia aplicable al puesto objeto de cobertura.

Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, que serán adecuadas al puesto a desempeñar con preferencia para:

- a) Personal del grupo, área o departamento donde se produjo la vacante
- b) Personal de la misma División
- c) Resto del personal de otras Divisiones

En cualquier caso, será prioritario el principio de organización del trabajo y necesidades del servicio en la determinación y selección de la persona candidata.

19.3 Es competencia exclusiva de la Empresa la determinación de las exigencias del puesto a cubrir y la designación definitiva de la persona que cubra el puesto. No obstante lo anterior, si cualquier persona de las presentadas estuviera en disconformidad con la decisión adoptada podrá plantear un recurso escrito ante la dirección del área, departamento o división del puesto a cubrir, cuya contestación oportunamente motivada agotará la vía de la reclamación.

19.4 El personal en plantilla tendrá prioridad para ocupar los puestos a cubrir sobre las solicitudes externas en igualdad de condiciones.

19.5 Si publicada una plaza no se hubiese presentado ninguna persona a la misma, o las que lo hubiesen hecho no reuniesen, a juicio de la Empresa, las condiciones suficientes de capacitación o aptitudes, ésta declarará desierta la convocatoria procediendo a continuación en consecuencia, sin que se derive por ello obligación de cubrir la plaza o plazas anunciadas.

19.6 La Empresa comunicará mediante correo electrónico el nombre de la persona o personas que hubiesen obtenido la plaza o plazas anunciadas, así como la fecha de incorporación definitiva al puesto de trabajo obtenido.

19.7 Cualquier vacante que se produzca y se prevea que la misma no tendrá carácter indefinido no estará sujeta al sistema de promoción por convocatoria.

19.8 La presente normativa sólo podrá invocarse a los efectos de las promociones y nunca con fines distintos a los mismos.

19.9 Como medida adicional, y para facilitar la preparación de todas las personas y, consecuentemente las posibilidades de promoción, la Compañía asumirá, si fuera necesario y previa conformidad de la persona responsable del área correspondiente, el canon de acceso a los cursos disponibles de NCR University (Intranet corporativa) para aquellas que deseen completar su formación, bien en su tiempo libre, bien en horas de trabajo con la correspondiente autorización previa de su responsable inmediato.

## Artículo 20. *Movilidad geográfica-traslados.*

20.1 Se considera traslado el destino por tiempo superior a un año a un Centro de Trabajo de la Empresa distinto a aquel en que hasta ese momento desempeñaba su trabajo, situado en otra localidad y que obligue a un cambio permanente de residencia.

No se considera traslado, sino incorporación a su puesto, el destino de nuevo ingreso a localidad distinta a la que se formalizó el contrato y en la que permanecerá durante un

periodo de adiestramiento y en situación expectativa de destino, aunque ello obligue a cambio de residencia.

20.2 Las personas empleadas no podrán ser trasladados a un Centro de Trabajo distinto que exija cambio de residencia, excepto si se dan las razones recogidas en el Estatuto de los Trabajadores y en las condiciones previstas en dicho Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación.

Si notificada la decisión justificada de traslado, la persona mostrara su disconformidad con el mismo, podrá solicitar la rescisión de su contrato, teniendo derecho a percibir 22 días de salario por año trabajado con un tope máximo de 12 mensualidades.

20.3 Si el traslado se produjese por mutuo acuerdo, tendrá derecho a que se le abonen los gastos de viaje propios y los de su familia y enseres al lugar de su nueva residencia y además se le abonarán en concepto de compensación dos mensualidades brutas de su último salario.

20.4 Si el traslado se produce por petición de la persona asalariada, las condiciones del mismo serán las que ambas partes convengan.

20.5 En el caso de permuta entre dos personas empleadas, siempre y cuando la Empresa esté de acuerdo con la misma, las condiciones de dicha permuta serán las que se establezcan de conformidad con la Empresa.

20.6 Si por traslado, uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si también fuera personal de NCR España, SL tendrá derecho al traslado a la misma localidad si hubiera puesto de trabajo de igual o similar categoría.

20.7 Todas las personas asalariadas tendrán derecho a dirigir solicitudes de traslado a cualquier otro Centro de Trabajo de la Empresa.

20.8 Las condiciones del traslado serán comunicadas por escrito directamente a la persona interesada.

20.9 Las personas asalariadas incluidas en los siguientes grupos no podrán verse afectadas por medidas de traslado, fuera de la provincia correspondiente, excepto en traslados generales de empresa o unidad productiva:

- Trabajadoras embarazadas, personas empleadas cuyo cónyuge o pareja de hecho esté embarazada y personas empleadas con reducción de jornada por hijos/hijas a cargo.

- Personas empleadas que previa justificación, mantengan un pariente de primer grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge o pareja de hecho, hijos/hijas, hijos políticos/hijas políticas, padres/madres y padres políticos/madres políticas y hermanos/hermanas), con grado de dependencia y/o incapacidad.

- Cuando la persona empleada, cónyuge, pareja de hecho y/o hijos/hijas estuvieran sometidos a tratamientos médicos gratuitos prestados por la sanidad pública y, con motivo del traslado a otra provincia, perdieran dicho tratamiento médico o su gratuidad, afectando a la salud de la persona. Dicha circunstancia deberá ser acreditada mediante un certificado oficial emitido por el organismo sanitario correspondiente.

#### Artículo 21. *Desplazamientos temporales.*

21.1 Por razones técnicas, organizativas o de producción, la Empresa podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y dietas.

Excepto para el abono de gastos de viaje y dietas, no se considerará desplazamiento la movilidad habitual del personal dentro de su propia función, entendiéndose por movilidad habitual la exigida para el normal y regular desarrollo de la actividad laboral y que requiera la realización de desplazamientos frecuentes fuera del Centro de Trabajo.

21.2 Los desplazamientos de duración igual o superiores a un mes, deberán ser comunicados por escrito a la persona interesada, señalándose la localidad del desplazamiento y duración aproximada del mismo.



21.3 Las personas empleadas desplazadas podrán regresar a su residencia habitual cada fin de semana (sábado y domingo). Solamente serán por cuenta de la Empresa los gastos de viaje (transporte).

Cuando, según lo expuesto, no proceda el abono de los gastos de viaje, por no realizarse el regreso semanal a su domicilio habitual, la Empresa satisfará a la persona empleada las dietas correspondientes al fin de semana (sábado y domingo).

21.4 Por cada mes de desplazamiento de forma continuada y que haya supuesto la obligación de pernoctar durante 30 días seguidos (excepto los fines de semana) fuera de la residencia habitual de la persona empleada, ésta tendrá derecho a 1 día libre no computable como vacacional.

Si el desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, y no ha utilizado los días de permiso a que tuviere derecho según se determina en el párrafo anterior, dispondrá de 4 días laborales de estancia en su domicilio de origen, sin computar como tales los del viaje, por cada tres meses continuos de desplazamiento. Los gastos de desplazamiento correrán a cargo de la Empresa.

Los días de disfrute deberán tomarse en fecha a determinar de común acuerdo según las necesidades de trabajo que en cada momento tenga la Empresa.

Estas condiciones las disfrutarán igualmente las personas que, por razón de la movilidad habitual, según el párrafo 2 del punto 21.1 que antecede, cumpla los requisitos de permanencia a que se refiere el párrafo anterior y el 21.3 de este mismo artículo.

21.5 En aquellos casos especiales o individuales en que el personal, a la fecha, venga disfrutando, o pudiesen disfrutar en lo sucesivo, de algún suplemento sobre sus haberes por la realización habitual de desplazamientos, no tendrá derecho al disfrute de 1 día de permiso por cada 30 días consecutivos de desplazamiento; pero, si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, disfrutará de los 4 días de estancia en su domicilio a que se refiere el apartado anterior.

21.6 Si durante la vigencia del desplazamiento concurren circunstancias personales o familiares graves, la persona empleada tendrá derecho a regresar a su domicilio habitual y a permanecer en el mismo durante el tiempo que marque la Ley como permiso. Si dicha circunstancia grave se diese en parientes de primer grado (cónyuge, hijos/hijas, padres/madres y hermanos o hermanas por consanguinidad) además de disfrutar los permisos que la Ley confiere para estos casos recibirá el importe de los viajes que haya tenido que efectuar, desde el lugar de desplazamiento hasta su domicilio habitual.

Una vez finalizados los días de permiso, la persona empleada deberá, si procede, reincorporarse nuevamente al lugar dónde estaba desplazada.

## Artículo 22. *Viajes al extranjero.*

22.1 Cuando una persona asalariada se traslade al extranjero por tiempo superior a 8 meses consecutivos se considerará a todos los efectos traslado, siendo desplazamiento cuando sea por tiempo inferior.

22.2 Traslados: Los traslados definitivos serán de libre aceptación por parte de las personas empleadas en todos los casos.

22.2.1 Las condiciones económicas se acordarán mediante contrato especial y previamente a la realización del traslado.

22.3 Desplazamientos: Las personas desplazadas al extranjero tendrán los siguientes días de permiso no computables como vacación, dependiendo del tiempo de permanencia ininterrumpida fuera del territorio español:

- Más de 3 semanas y menos de 6 1 día laborable.
- Más de 6 semanas y menos de 9 2 días laborables.
- Más de 9 semanas y menos de 3 meses 3 días laborables.
- Por cada módulo de 3 meses 4 días laborables.

No procederá la acumulación de los días de permiso, debiendo disfrutarse exclusivamente los que correspondan al periodo de ausencia. Las fechas de disfrute de los días que correspondan serán en principio nada más finalizar la estancia en el extranjero, salvo acuerdo en contrario entre las partes.

Artículo 23. *Dietas.*

La cuantía que en concepto de dieta por desplazamiento satisfará la Empresa es la siguiente:

a) Dietas sin pernoctación para el año 2022:

	Sin justificante - Euros	Con justificante - Euros	Cte. Azcárraga - Euros	Fin de semana y festivos - Euros
Desayuno.	3,50	3,50	3,50	3,50
Comida.	12,50	Máximo 18,00	8,50	12,50 sin justificante
				21 con justificante
Cena.	12,50	Máximo 21,00	12,50 sin justificante	12,50 sin justificante
			21 con justificante	21 con justificante

Dietas sin pernoctación para el año 2023:

	Sin justificante - Euros	Con justificante - Euros	Cte. Azcárrag - Euros	Fin de semana y festivos - Euros
Desayuno.	3,75	3,75	3,75	3,75
Comida.	13,00	Máximo 18,00	9,00	13,00 sin justificante
				21 con justificante
Cena.	13,00	Máximo 21,00	13 sin justificante	13,00 sin justificante
			21 con justificante	21 con justificante

b) Dietas con pernoctación para el año 2022:

	Sin justificante - Euros	Con justificante - Euros	Fin de semana y festivos - Euros
Desayuno.	9,50	9,50	9,50
Comida.	12,50	Máximo 18,00	12,50 sin justificante
			21,00 con justificante
Cena.	12,50	Máximo 21,00	12,50 sin justificante
			21,00 con justificante

Dietas con pernoctación para el año 2023:

	Sin justificante – Euros	Con justificante – Euros	Fin de semana y festivos – Euros
Desayuno.	9,75	9,75	9,75
Comida.	13,00	Máximo 18,00	13,00 sin justificante
			21,00 con justificante
Cena.	13,00	Máximo 21,00	13,00 sin justificante
			21,00 con justificante

Los importes incluidos en el apartado b) serán aplicables desde el primer día de la pernoctación.

Los gastos realizados se justificarán salvo que no fuera posible hacerlo.

Si como consecuencia del desplazamiento, la persona empleada pernocta fuera del lugar donde radique su domicilio, la Empresa reservará, a su exclusivo cargo, un hotel de, al menos, tres estrellas o, en su defecto abonará hasta un máximo de 79,55 euros por noche, siempre que se justifique mediante factura, en la que figure impresión del anagrama, nombre, domicilio y demás datos de identificación del establecimiento hotelero, su estancia en el mismo y si, por el contrario, no presentase factura o justificación alguna o esta no reuniese los requisitos de identificación anteriores, la Empresa abonará la cantidad de 55 euros por noche.

Los importes marcados en los párrafos anteriores seguirán en vigor desde la firma del acuerdo y mantendrán su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023.

En el caso de viajes al extranjero, la persona empleada podrá optar por: viajar con gastos a justificar, viajar con la dieta del país de desplazamiento o viajar con la dieta del propio país.

Cuando el desplazamiento sea superior a tres días continuados, fuera del lugar de la residencia habitual se abonará:

- El importe de la lavandería correspondiente a las prendas de uso diario, con la justificación correspondiente.
- 3,56 euros semanales para llamadas telefónicas debidamente justificadas.

#### Artículo 24. *Kilómetros y subvención de transporte.*

A) El valor del kilómetro a pagar a las personas que utilizan coche propio para desarrollar su actividad laboral en la Empresa se fija en 0,38296 euros.

Este importe estará en vigor desde el 1 de agosto de 2022 y se mantendrá en vigor hasta el 31 de diciembre de 2023, sin perjuicio de las revisiones automáticas operadas de conformidad con lo marcado en el siguiente párrafo.

En cualquier caso, procederá su actualización cuando se produzcan variaciones en los precios de la Gasolina que supongan incrementos o disminuciones de, al menos, un 2,5% acumulado de los precios de venta público. En estos casos servirá de base para el cálculo de la modificación del coste el módulo de 10 litros de Gasolina por cada 100 kilómetros, según la media de precios nacionales que publica el Ministerio de Industria, Energía y Turismo.

B) Para el centro de trabajo de Madrid, y exclusivamente para el personal que ya era elegible y, consecuentemente, viniera percibiendo una cantidad por este concepto, se establece una Subvención de Transporte por importe de 3,75 euros por día efectivamente trabajado. Dicho importe corresponde al período comprendido entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2023.

#### Artículo 25. *Subvención comida.*

Para el centro de trabajo de Barcelona, y exclusivamente para el personal que ya viniera percibiéndola con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio Colectivo, se fija la subvención de comida en 10,50 euros brutos por día efectivamente trabajado, excepto cuando proceda el abono de la dieta, y para el período comprendido entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2023.

La Compañía pondrá a disposición de la plantilla un servicio de comedor subvencionado en sus instalaciones sitas en la calle Comandante Azcárraga 3 de Madrid. El importe subvencionado para el año 2022, será de 8,50 euros diarios de lunes a jueves y de 9,00 euros diarios de lunes a jueves para el año 2023. Los viernes serán de 3,50 euros, para el año 2022 y 3,75 para el 2023, con cargo a la tarjeta utilizada para la gestión de este concepto. Las personas empleadas en el centro de trabajo de Comandante Azcárraga con jornada partida los viernes, recibirán también la subvención de 8,50 euros y 9,00 euros respectivamente en esta jornada.

La subvención de los viernes de 3,50 y 3,75 euros respectivamente no será de aplicación durante la denominada «jornada de verano» para ningún trabajador.

Los servicios de comedor del centro de trabajo de C/Comandante Azcárraga se mantendrán operativos en tanto en cuanto NCR España SL continúe ubicada en las referidas instalaciones. En caso contrario, se arbitrarán soluciones alternativas.

Los importes marcados en los párrafos anteriores entrarán en vigor a la firma de este acuerdo.

#### Artículo 26. *Utilización del coche de la empresa para servicios de la misma.*

26.1 La Empresa, cuando las condiciones económicas o de organización lo aconsejen, podrá poner un coche a disposición de las personas que considere convenientes, para que las mismas lo utilicen exclusivamente como instrumento para desarrollar su actividad laboral, suprimiéndose, como consecuencia, el abono del precio del kilómetro por utilización de coche propio.

26.2 La Empresa tendrá cubiertos los riesgos que se originen como consecuencia de la utilización, en el servicio de la misma, del coche que ésta entrega, mediante las oportunas pólizas en las que se incluye la defensa legal, fianza y responsabilidad civil a que hubiere lugar.

Asimismo, serán de cargo de la Empresa los gastos de la conservación y mantenimiento de los citados vehículos.

26.3 Ambas partes acuerdan la creación de una Comisión Paritaria encargada de elaborar un Manual de utilización para los vehículos asignados a la plantilla de WCS (Servicio Técnico Exterior), formada por dos personas de cada una de las representaciones. El resultado de los trabajos de dicha Comisión (ejemplo: Manual de Utilización), por sus propias características y detalles de tipo técnico y operativo, no formará parte intrínseca del articulado del Convenio Colectivo, si bien el presente artículo 26 hará mención expresa a dicho Manual como referencia.

Todos los gastos derivados del ejercicio de estas funciones, viajes, dietas, tiempo de reunión, desplazamientos, etc., serán por cuenta de la Empresa. Asimismo, la intención de ambas partes es que los trabajos de dicha Comisión estén finalizados y formalmente validados por la Comisión Negociadora en su Conjunto antes del 31 de diciembre del presente año.

#### Artículo 27. *Excedencias.*

Las personas empleadas con al menos una antigüedad en la Empresa de un año podrán solicitar una excedencia voluntaria por un periodo no inferior a 4 meses ni superior a 5 años. Si la solicitud lo fuera por motivos de igualdad o dependencia, podrá solicitarse desde el primer día.

En todo lo referente a la naturaleza de la excedencia, solicitud, requisitos que deben concurrir y condiciones de reingreso, etc., se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y el resto de leyes y acuerdos que regulan esta materia.

Salvo autorización expresa de la Empresa, ninguna excedencia podrá ser utilizada para prestar servicios en Empresa similar o que implique competencia.

La persona empleada que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por asuntos propios. La concesión de dicha licencia estará supeditada a las necesidades del servicio, y su duración acumulada no podrá exceder de dos meses cada dos años. La petición se cursará con un mes de antelación a la fecha prevista para su disfrute y la denegación, en su caso, deberá ser motivada y resuelta en el plazo de veinte días desde su recepción. La reducción proporcional de la retribución también afectará a las cantidades de devengo superior al mes (pagas extraordinarias, o complementos retributivos variables). El tiempo de disfrute de este tipo de licencias no genera derecho a vacaciones descontándose en proporción al tiempo de disfrute del permiso. La empresa, una vez concedida la licencia y comenzado el disfrute por parte de la persona empleada, decidirá también si es posible la reincorporación anticipada o no en caso de que sea solicitada. Está absolutamente prohibida la prestación de servicios por cuenta propia o ajena en actividades concurrentes o que supongan competencia o conflicto directo con la actividad de la compañía. Se tomará como base de cotización a efectos de contingencias comunes la mínima correspondiente al grupo de su categoría profesional. Con respecto a la cotización por las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional se aplicará el tope mínimo de cotización establecido. El tiempo de disfrute de las licencias contempladas en el presente artículo computará a efectos de antigüedad.

#### Artículo 28. *Permisos.*

Cualquier persona empleada, avisando con la debida antelación, siempre que sea posible, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por los motivos y durante los periodos de tiempo que a continuación se exponen:

a) Dos días naturales, ampliables a dos más si necesita desplazarse fuera de la provincia en la que tenga su residencia, cuando se produzca:

a.1) Fallecimiento de ascendientes directos y políticos, descendientes de primer y segundo grado, cónyuge, hermanos/hermanas, abuelos/abuelas, nueras, yernos, cuñados/cuñadas, abuelos políticos/abuelas políticas, y sobrinos/sobrinas. Cuando el parentesco sea de padres, hijos o cónyuge el permiso se ampliará a tres días, o a cinco días hábiles si necesita desplazarse fuera de la provincia en la que tenga su residencia.

a.2) Enfermedad grave de ascendientes directos y políticos, descendientes de primer y segundo grado, cónyuge, hermanos/hermanas, abuelos/abuelas, nueras, yernos, cuñados/cuñadas, abuelos políticos/abuelas políticas y sobrinos/sobrinas.

a.3) Intervención quirúrgica grave de cónyuge, descendientes, ascendientes directos y políticos, hermanos/hermanas y abuelos/abuelas.

a.4) Alumbramiento de hijas e hijas políticas.

a.5) Hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Uno de los dos días o de los cuatro días, según los casos, debe ser necesariamente laborable, cuando el parentesco sea de padres/madres, hijos/hijas o cónyuge. En el caso del apartado a.1), cuando el parentesco sea de padres, hijos o cónyuge el permiso se ampliará a tres o cinco días naturales, según el caso.

En los casos a.2), a.3), a.4) y a.5), los días de permiso correspondientes podrán disfrutarse con carácter excepcional y justificado, en los diez (10) días siguientes a aquel en el que se produjo el hecho que dio origen al permiso, y siempre antes de que el hecho causante haya finalizado.

- b) 15 días naturales y consecutivos por matrimonio:

Excepto para aquellas personas que tengan una antigüedad superior a cinco años, en cuyo caso, será de 20 días naturales y consecutivos.

Siempre que haya acuerdo entre la persona empleada y su responsable, y siempre que sea la persona empleada la que lo haya propuesto voluntariamente, se podrán disfrutar en cualquier momento dentro del año natural.

c) El tiempo necesario de un deber inexcusable de carácter público y para asuntos notariales debidamente justificados y que no puedan realizarse en otro momento.

d) El tiempo necesario, con un máximo de 10 días al año, para la asistencia a exámenes parciales o finales para la obtención de un título académico o profesional.

La limitación establecida en el párrafo anterior (esto es, de 10 días al año) no será de aplicación en el caso de que la titulación a obtener esté ligada a las funciones realizadas en el puesto de trabajo.

e) Un día hábil por traslado del domicilio habitual dentro de la misma provincia y 2 días hábiles si es a otra provincia.

f) Una hora al día para el caso de lactancia hasta que el nacido, adoptado o en proceso de guarda con fines de adopción o acogimiento, cumpla 9 meses. Dicha hora podrá dividirse en dos fracciones, o media hora de reducción de jornada. Previa solicitud se permitirá permutar por un mes natural de permiso retribuido el periodo de lactancia. En ambos casos, podrá ser disfrutado indistintamente por ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores, en caso de que ambos trabajen, salvo si ambos lo hacen en la compañía, en cuyo caso la dirección podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

g) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo alguna persona menor de 14 años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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.

h) 16 semanas ininterrumpidas en los supuestos de parto, ampliables en parto múltiple hasta 18 semanas.

i) Por el tiempo que figura en el artículo 48 del presente Convenio Colectivo para el ejercicio de los cargos sindicales.

j) Un día natural por matrimonio de hijos/hijas y hermanos/hermanas de ambos cónyuges.

k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

l) Por el tiempo indispensable para asistir a consultas médicas debidamente justificadas y para acompañar a hijos/hijas menores y personas dependientes a consultas médicas.

m) Todos los permisos referidos a matrimonios se extenderán igualmente a las parejas de hecho, acreditando dicha situación con el documento expedido en el registro correspondiente.

n) Adicionalmente serán de aplicación todos los permisos especificados en la «Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras».

ñ) Un día natural, ampliable a otro más si necesita desplazarse fuera de la provincia en la que tenga su residencia, cuando se produzca el fallecimiento de tíos/tías carnales.

Para tener derecho a los citados permisos, es requisito necesario la presentación de los justificantes que den origen a los mismos. Dicha justificación se hará con carácter previo, cuando ello sea posible, o inmediatamente después de reincorporarse a la actividad laboral.

Artículo 29. *Régimen disciplinario.*

En materia relativa a faltas y sanciones se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes y disposiciones complementarias.

#### CAPÍTULO IV

#### Calendario laboral

Artículo 30. *Jornada.*

El número de horas efectivas de trabajo para toda la plantilla será de 1.772 anuales. Entendiéndose que la mayor jornada habida hasta el día de la firma de este acuerdo queda absorbida y no procede compensación adicional alguna.

La jornada establecida en este artículo, en lo que supone de inferior a la máxima legal en cómputo anual, absorberá y compensará cualquier reducción de jornada que con anterioridad hubiese efectuado la Empresa, o aquellas otras que por disposiciones legales, jurisprudencia, contencioso administrativo y contrato individual se establecieran en lo sucesivo.

La denominada «jornada de verano», para las personas que disfruten de ella, durará tres meses, comenzando el lunes anterior más cercano al día 21 de junio.

Artículo 31. *Turnos de trabajo.*

Cuando por razones prácticas, organizativas o de producción, la Compañía necesite establecer nuevos turnos de trabajo se ajustará a lo recogido en las disposiciones laborales de aplicación.

Artículo 32. *Fiestas y puentes.*

La Empresa reconoce como días inhábiles el 24 de diciembre y el 31 de diciembre. Cuando los citados días coincidan en sábado o domingo, estos se sustituirán por el día laborable anterior, a los efectos de que los mismos tengan el carácter de inhábiles.

Para las personas que tengan que trabajar dichos días se establece una compensación mixta (por tiempo más monetaria), realizándose de la siguiente forma:

- 1 día libre por cada día trabajado.
- Adicionalmente el 55% en compensación monetaria; sería el 55% de las horas efectivamente trabajadas al 100% de su valor. En caso de tener que realizar horas extras, que sobrepasen, por tanto, la jornada habitual de trabajo, éstas serán compensadas al valor de las horas extras festivas según el presente Convenio.

En caso de desplazamiento motivado por tener que trabajar en estos días, excepcionalmente el tiempo invertido en aquel para llegar al domicilio del cliente, así como el retorno al domicilio habitual de la persona empleada o centro de trabajo, se computará como tiempo efectivo de trabajo a efectos de compensación o retribución.

Cuando estos días caigan en sábado y la empresa proporcione un día adicional de vacaciones (días 23 y 30 de Diciembre), el trabajo de los días 23 y 30 será compensado exclusivamente día por día, sin posibilidad de compensación económica.

La Empresa comunicará, con anterioridad al 15 de diciembre, la planificación de los días de trabajo a quienes tengan que trabajar en alguno de esos días.

Asimismo, y con el carácter de festivo o puente, se concederá a toda la plantilla un día de permiso, a determinar entre dos fechas de manera que la mitad, aproximada, de la plantilla deberá disfrutar de dicho día en una fecha y la otra mitad en la otra.

En dichos días deberán quedar cubiertos los servicios necesarios para atender las necesidades internas y de clientes. En consecuencia, quienes por razones y necesidades del servicio no pudieran disfrutar de los días de permiso antes indicados, en ninguna de las fechas mencionadas, convendrán su disfrute en fecha a determinar con su persona responsable, dependiendo siempre de las necesidades de trabajo que hubiere.

Estos permisos tendrán carácter de no recuperables.

#### Artículo 33. Vacaciones.

33.1 El periodo de vacaciones anuales para 2022 y 2023 se fija en 22 días laborables, o la parte que proporcionalmente corresponda a quien no lleve un año completo en la Compañía. Este periodo en ningún caso tendrá una duración inferior al marcado como mínimo en el artículo 38.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Para calcular la parte proporcional correspondiente a un año no completo se empezará a contar desde la fecha de ingreso hasta el día 1 de agosto, o desde dicha fecha hasta la de su cese en la empresa.

Para aquellas personas que ingresen con posterioridad al 1 de enero de 2014, el devengo de los días de vacaciones se producirá por años naturales, es decir de enero a diciembre. Para calcular la parte proporcional correspondiente a un año no completo se empezará a contar desde la fecha de ingreso en la empresa hasta el día 31 de diciembre, o desde dicha fecha hasta la de su cese en la empresa.

33.2 En principio las vacaciones serán disfrutadas ininterrumpidamente si bien, y excepcionalmente y si las necesidades del servicio lo permiten, las mismas podrán dividirse, de común acuerdo, en dos o más periodos, procurándose que, al menos, uno de ellos coincida con la época estival.

Se tendrá derecho a un período de disfrute mínimo de 11 días laborables de vacaciones consecutivos en el periodo estival, esto es, del 21 de junio al 20 de septiembre. Se procurará una disponibilidad a nivel nacional del 85%. En caso de que no fuera posible tal organización será objeto de negociación y acuerdo con la RLT.

33.3 Se fija un día adicional de vacaciones por disfrute fragmentado del periodo de vacaciones, que únicamente será de aplicación para aquellas personas que, durante el periodo estival tan sólo puedan disfrutar de 11 días laborables de vacaciones consecutivos.

33.4 La Empresa tiene obligación de notificar a la plantilla las fechas de vacaciones con dos meses de antelación al disfrute de las mismas.

##### 33.4.1 La prioridad en el disfrute de vacaciones será la siguiente:

Dentro de la categoría, las personas empleadas con mayor antigüedad en la Empresa tendrán derecho preferente a elegir sus vacaciones respecto a las demás personas del Departamento, Sección o servicio, salvando el derecho que tienen aquellas con hijos/hijas en edad escolar de disfrutar sus vacaciones dentro de dicho periodo escolar. Se entiende por edad escolar la comprendida entre los 4 y 18 años y por periodo de vacaciones escolares el que en cada momento determine la autoridad académica competente.



33.4.2 Las personas que por circunstancias anteriores no pudieran escoger su periodo vacacional, podrán hacerlo si no hubiese acuerdo previo, una vez de cada 4 periodos vacacionales.

33.5 Las vacaciones se verán incrementadas con motivo de la antigüedad, de acuerdo con la siguiente tabla:

- 10 o más años de antigüedad 1 día laborable.
- 20 o más años de antigüedad 2 días laborables.

33.6 La fijación de los periodos concretos de disfrute de los días de vacaciones recogidos en este artículo se realizará, en todo caso, de común acuerdo entre la persona empleada y su responsable.

Tanto la comunicación de la persona empleada para solicitar los días de vacaciones que le interesan, como el acuerdo alcanzado con su responsable, se harán por correo electrónico corporativo.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden 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.

## CAPÍTULO V

### Prestaciones sociales

Artículo 34. *Complemento por enfermedad común y accidente.*

De acuerdo con la normativa vigente, la Seguridad Social no abona, en caso de baja por enfermedad común o accidente no laboral, los tres primeros días de baja, y a partir del cuarto día hasta el vigésimo inclusive, se reconoce una prestación del 60% del salario cotizado, siendo el 75% del vigésimo primero hasta la finalización de la Incapacidad Temporal. En estos supuestos, la Empresa complementará desde el primer día de la enfermedad y mientras permanezca en la situación de Incapacidad Temporal el abono a la persona empleada desde los referidos porcentajes hasta alcanzar el 100% del salario que figure en nómina en ese momento. En caso de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad profesional o accidente de trabajo, la Seguridad Social reconoce desde el día siguiente al del accidente una prestación del 75% de la base de cotización de accidente de trabajo. En este supuesto, la Empresa complementará desde el día del accidente y mientras la persona accidentada permanezca en la situación de Incapacidad Temporal el abono será desde la referida prestación hasta alcanzar el 100% del salario que figure en su nómina en ese momento.

Si, como consecuencia de futuras disposiciones legales, las prestaciones de la Seguridad Social u Organismo competente, en los supuestos indicados en los dos párrafos anteriores, se vieran reducidas con respecto a las actuales, la Empresa seguirá garantizando la misma fórmula indicada anteriormente, sin asumir la obligación de complementar ninguna de las disminuciones temporales o porcentuales derivadas de las posibles modificaciones aludidas, ya se trate de prestaciones existentes a la fecha de la firma del Convenio o que se reconozcan con posterioridad a la misma.

Todas estas prestaciones complementarias, en cuanto que supone una mejora a las de la Seguridad Social, se perderán cuando la persona se niegue a los reconocimientos médicos que determine la Empresa, si ésta considera necesario comprobar el estado de enfermedad o accidente, alegado por ésta para justificar su inasistencia al trabajo.

Artículo 35. *Revisión médica anual.*

La empresa garantizará, con anterioridad al 30 de junio de cada año, a los miembros de la plantilla la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de la RLT, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud de las personas trabajadoras puede constituir un peligro para el mismo, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados a las personas trabajadoras.

En el reconocimiento médico anual se aplicarán las siguientes exploraciones y determinaciones analíticas:

- Audiometría selectiva, siempre que lo dictamine el Servicio Médico de la Empresa.
- Pruebas analíticas de sangre y orina.
- Tensión.
- Espirometría.
- Electrocardiograma, en aquellos casos en que los Servicios Médicos de la Empresa lo considere necesario.
- Reconocimiento preventivo de la vista.

Las empleadas que así lo desearan podrán pasar un reconocimiento anual ginecológico y mamográfico de acuerdo con los Servicios Médicos de la Empresa.

Los gastos que se deriven como consecuencia de lo anterior serán por cuenta exclusiva de la Empresa, si bien, está tendrá libertad de elegir los Servicios Médicos que considere oportunos para la realización de dichos reconocimientos.

Artículo 36. *Préstamos.*

Aquellas personas empleadas que utilizando su vehículo propio con ocasión de un viaje en comisión de servicio sufriesen un accidente y de resultas del mismo el vehículo fuese declarado por la aseguradora «siniestro total», tendrán derecho a solicitar de la Empresa un préstamo para la adquisición de un nuevo vehículo hasta un importe de 6.000 euros, previa acreditación de las expresadas circunstancias. La cantidad prestada por la Empresa será reintegrada en un plazo máximo de 30 mensualidades, con un interés de la mitad del que usualmente apliquen las entidades de crédito en supuestos similares.

El límite anual de estos préstamos no rebasará la cifra de 36.060,73 euros.

Artículo 37. *Anticipos.*

Se tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

La Empresa, podrá conceder a quienes lo soliciten, un anticipo de hasta una mensualidad a devolver en los tres meses siguientes a su concesión o en la siguiente paga extra.

No se podrá conceder un nuevo anticipo hasta que el anterior esté completamente amortizado.

## Artículo 38. *Ayuda de formación.*

El importe que la Empresa destinará anualmente a este concepto durante la vigencia del presente Convenio se calculará en base a 140 euros por cada persona empleada, tomando como referencia la plantilla existente a 31 de diciembre del año anterior. La citada ayuda será de carácter anual y será consumida en su totalidad. La Empresa consensuará con la RLT el destino del importe que no haya sido solicitado hasta el importe total de la ayuda correspondiente a cada ejercicio.

Importe Máximo por persona empleada: 100% de los gastos de matrícula, libros y mensualidades, si los hubiere, con el tope de 1.000 euros por persona empleada y año.

Estudios que podrán dar derecho a esta ayuda: Estudios relacionados con la actividad de la Empresa.

Los pagos de las subvenciones se harán una vez que finalicen los estudios, siempre que la asistencia y el aprovechamiento de los mismos resulten satisfactorios.

## CAPÍTULO VI

### Condiciones económicas

## Artículo 39. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias se adaptarán para que su regulación se acomode a las circunstancias siguientes:

- 1) Horas extraordinarias habituales: Supresión.
- 2) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes: Ejecución obligatoria.

Las horas extraordinarias se dividirán en:

- Diurnas: Hasta las 22 horas.
- Nocturnas: Desde las 22 horas hasta las 8 horas.
- Festivas: Sábado (a partir de las 16 horas), domingos y festivos.

3) Retribución de las horas extraordinarias:

- Diurnas: 135% del valor de la hora ordinaria de trabajo.
- Nocturnas: 175% del valor de la hora ordinaria de trabajo.
- Festivas: 175% del valor de la hora ordinaria de trabajo.

El valor de la hora ordinaria se calcula dividiendo los ingresos anuales derivados de los conceptos de Salario Base, Plus Convenio, Complemento y Antigüedad entre el cómputo de horas efectivas de trabajo.

De común acuerdo entre la Empresa y la persona empleada las horas extraordinarias podrán ser compensadas en tiempo libre, total o parcialmente.

La compensación en tiempo libre tendrá los mismos porcentajes que la percepción económica.

La dirección de la Empresa informará mensualmente a la RLT del número de horas extraordinarias nominales realizadas, así como de las causas que las hayan originado.

## Artículo 40. *Salario base.*

El Salario Base como parte de la retribución fijado por unidad de tiempo, tal como se define en el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores, es el que figura en el cuadro unido a este Convenio como Anexo I.

El salario Base tiene carácter uniforme para todas las personas de la misma categoría, en cualquier Centro de Trabajo.

## Artículo 41. *Plus convenio.*

Es la mejora del Salario Base hasta alcanzar los valores del Convenio (Anexo I).

## Artículo 42. *Retribución total convenio.*

Es la suma del Salario Base y el Plus Convenio (Anexo I).

Para el cómputo de ingresos mínimos anuales según Convenio, se tomarán en cuenta cuantas percepciones reciba la persona empleada, ya sea por salario, comisiones, complementos, plus, etc. Se exceptúan aquellos conceptos que tengan consideración de resarcimiento de quebrantos o gastos, no considerados salarios ni complemento salarial por el artículo 26.2 del Estatuto de los Trabajadores.

## Artículo 43. *Complemento de antigüedad.*

43.1 Las personas empleadas tendrán derecho a percibir un premio de antigüedad por cada periodo de cinco años al servicio ininterrumpido en la Empresa. El Valor de cada quinquenio será el 5% del salario base del Convenio, correspondiente en el momento de cumplirse el quinquenio.

43.2 Forma de devengo: Se aplicarán los pagos correspondientes a los quinquenios devengados en el mes correspondiente al vencimiento (aniversario).

## Artículo 44. *Plus Islas Canarias.*

La plantilla de los Centros de Trabajo de las Islas Canarias, que viniese disfrutando a la firma del presente Convenio del 30% de incremento sobre su salario en concepto de Plus de residencia, se le mantendrá el citado plus en las mismas condiciones como garantía «*ad personam*» y por el tiempo que permanezca en las Islas Canarias.

## Artículo 45. *Incremento salarial.*

Con efectos desde 1 de marzo de 2022 la revisión salarial será de un 3,00% en el incremento de la masa salarial de 2022, distribuida de la siguiente forma:

- La subida para el año 2022, para las personas con un salario igual o inferior a 30.000 euros será, como mínimo, del 1,6% y del 2,6% para las personas calibradas como 3, 4 o 5. La subida máxima aplicable a una persona empleada será del 4%.
- La subida para el año 2022, para las personas con un salario superior a 30.000 euros será, como mínimo, del 1,5% y del 2,3% para las personas calibradas como 3, 4 o 5. La subida máxima aplicable a una persona empleada será del 4%.

Adicionalmente, para las personas calibradas con 1 o 2 en 2022, que en la evaluación de 2023 reciban una calibración de 3 o superior, recibirán ese año una subida adicional correspondiente al 50% de la diferencia entre la subida mínima de 2022 (1,6% o 1,5% dependiendo del rango salarial) y la subida de las personas calibradas como 3, 4 o 5 en 2022 (2,6% o 2,3% dependiendo del rango salarial), de forma que se les compense con un 0,5% o un 0,4% adicional, respectivamente, hasta alcanzar una subida global del 2,1% o del 1,9% respectivamente (dependiendo del rango salarial).

La citada subida adicional para 2023, no será absorbida por ningún otro concepto, ni tampoco por la subida salarial que se negocie para ese año.

Después de la subida de 2022, ninguna persona empleada percibirá un salario inferior a los 18.000 euros brutos anuales, y para ello la empresa arbitrará los mecanismos necesarios.

Para 2023, se hará una negociación específica para este artículo.

**Artículo 46. Gratificaciones extraordinarias.**

Se tendrá derecho a percibir anualmente dos gratificaciones extraordinarias, una en julio y otra en Navidad, en la cuantía de una mensualidad ordinaria.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se perciban, con excepción del personal que hubiere ingresado en la Empresa con anterioridad al mes de julio de 1972 en cuyo caso el prorrateo se producirá por doceavas partes.

El abono de las citadas pagas se hará efectivo a mediados de los meses de julio y diciembre respectivamente.

**Artículo 47. Tablas salariales.**

Se acompaña como Anexo al presente las Tablas Salariales, cuya vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2022.

**CAPÍTULO VII****Garantías sindicales****Artículo 48. Horas sindicales.**

48.1 Límite de Horas: Cada miembro del Comité de Empresa o Delegado/Delegada de Personal dispondrá como máximo de un número de horas mensuales para el cumplimiento de las funciones que tengan encomendadas, según determina el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. Estas horas serán retribuidas.

Si al final de un mes no se hubiesen agotado por cualquier miembro del Comité de Empresa o Delegado/Delegada de Personal el total de Horas concedidas, las que queden sin utilizar se entenderán perdidas, no procediendo, en consecuencia, ni el abono de las mismas ni la acumulación al crédito de horas de otros meses. Si por el contrario, se produjese un exceso sobre el máximo de horas, se procederá a descontar de los haberes del miembro del Comité de Empresa o Delegado/Delegada de Personal el exceso en dichas horas.

48.2 Control de Horas: Cada miembro del Comité de Empresa o Delegado/Delegada de Personal cuando se ausente de su puesto de trabajo por razones derivadas de su condición sindical, deberá comunicar previamente a su responsable o en su defecto a la persona delegada, su ausencia, aunque sea por breve tiempo.

48.3 Horas Exceptuadas: No se incluirán en el cómputo de las horas utilizadas por la RLT, aquellas que efectivamente inviertan en las siguientes reuniones:

- a) Las que utilicen en reuniones celebradas con la Dirección de la Empresa.
- b) Las que utilicen en reuniones con la Empresa durante la negociación del Convenio Colectivo.

**Artículo 49. Acumulaciones de horas.**

Cada miembro del Comité de Empresa o Delegado/Delegada de Personal dispondrá, como máximo, de las horas mensuales que le correspondan según el Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, lo anterior, la RLT podrá determinar la acumulación parcial de dichas horas en algunos de sus miembros pertenecientes al mismo Centro de Trabajo. En cómputo total por mes, dicha acumulación no podrá exceder del 75 por 100 de las que tenga reconocidas legalmente cada representante, debiendo informar con anterioridad de su uso.

A título colectivo, solamente el 50 por 100 de la RLT podrá hacer uso de la acumulación anteriormente regulada.

## Artículo 50. *Derechos sindicales.*

50.1 La Empresa respetará el derecho de todas las personas empleadas a sindicarse libremente, admitirá que las personas afiliadas a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

50.2 La Empresa no podrá discriminar a ninguna persona por razón de afiliación o no a un Sindicato, así como tampoco podrá despedirle ni perjudicarle en cualquier otra forma por causa de dicha afiliación.

50.3 La RLT podrá ejercitar la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicado todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con las normas legales vigentes al efecto.

50.4 Podrán solicitar su pase a la situación de excedencia en la Empresa, quienes ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. El ingreso debe ser comunicado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función.

## CAPÍTULO VIII

### Disponibilidad

## Artículo 51. *Disponibilidad.*

51.1 La regulación de la Disponibilidad a la que se refiere la presente disposición afectará a cualquier persona empleada que en la actualidad o en el futuro pueda realizar dicho servicio.

Los importes que se establecen por este concepto, a partir de la firma del presente acuerdo son los siguientes:

Disponibilidad 7 x 12: 95 euros.

Disponibilidad 7 x 24: 190 euros.

Disponibilidad 7 x 12 para las Semanas de Semana Santa, Nochebuena/Navidad y Nochevieja/Año Nuevo: 125 euros.

Disponibilidad 7 x 24 para las Semanas de Semana Santa, Nochebuena/Navidad y Nochevieja/Año Nuevo: 250 euros.

Entendiéndose que la Disponibilidad 7 x 12 se refiere a una disponibilidad semanal de lunes a domingo de 8:00 a 20:00 horas y la Disponibilidad 7 x 24 de lunes a domingo de 8:00 a 8:00 del día siguiente.

51.2 Tanto la prestación de servicios de Disponibilidad, así como las «horas extraordinarias» que de ellos puedan derivarse son voluntarios, tanto para la Empresa desde el punto de vista de su oferta, como para las personas empleadas que podrán aceptarlos o rechazarlos libremente.

51.3 Los límites máximos permitidos de «horas extraordinarias» estarán sujetos a las disposiciones legales existentes en la materia.

En caso de desplazamiento motivado por la realización de «horas extraordinarias» derivadas del servicio de Disponibilidad, el tiempo invertido en aquel para llegar al domicilio del cliente, así como el retorno al domicilio habitual de la persona empleada o centro de trabajo, se computará como tiempo efectivo de trabajo a efectos de compensación o retribución.

La compensación de las «horas extraordinarias» que se deriven de la prestación de este servicio de Disponibilidad, se regulará por lo establecido en el Artículo 39 del presente Convenio.

51.4 Los criterios que se puedan convenir en la compensación del tiempo libre nunca vendrán a sustituir el descanso físico que cualquier persona necesita y que su falta pueda constituir un atentado en la seguridad en el trabajo.

Si por necesidades de descanso motivadas por haber realizado trabajos nocturnos llegase a su puesto de trabajo después de la hora oficial de entrada, el tiempo de dicha demora no se le tomará como compensación sino como trabajo efectivo dentro de la misma jornada.

51.5 El reparto de servicios de Disponibilidad será equitativo entre las personas, que teniendo formación profesional para ello deseen realizarlos.

La aceptación de un servicio de Disponibilidad no supondrá la aceptación de otro similar, de igual naturaleza o no, salvo previo conocimiento y aprobación.

Cuando la asistencia al cliente coincida con las horas de comida, se abonará la dieta en la forma y cuantía que establece el Convenio Colectivo.

51.6 De todo lo anterior, y mensualmente, la Empresa facilitará a la RLT los resúmenes mensuales donde figuren las semanas y las personas que hayan realizado este servicio, con la siguiente información, que se dará con carácter confidencial y para uso exclusivo de los mismos:

- Servicios de Disponibilidad realizados.
- Horas extras realizadas y abonadas.
- Horas extras compensadas en tiempo libre.

51.7 Cuando la persona empleada tenga que salir a realizar un servicio entre las 22 horas y las 8 horas del día siguiente, percibirá un mínimo de dos horas extraordinarias por la ejecución de dicho servicio.

#### Artículo 52. *Diversidad e Inclusión.*

En nuestra Empresa trabajan personas con habilidades personales, culturales, sociales, demográficas y sexuales muy distintas. Hay que orientar la política en la empresa para facilitar la convivencia entre personas con necesidades, actitudes, valores, motivaciones y conocimientos muy diferentes. Y rechazar cualquier tipo de discriminación, por razón de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, religión, ideas políticas, orientación o identidad sexual, enfermedad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua.

#### Artículo 53. *Retribución flexible.*

NCR España SL procederá a implementar el sistema de retribución, conocido como «retribución flexible», con el compromiso de empezar a aplicarlo antes de enero de 2022. Los elementos que se incluirán en este sistema son:

- Guardería.
- Transporte.
- Seguro médico (incluyendo seguro dental), con posibilidad de extenderlo al cónyuge y a los hijos.
- Formación. En este caso, limitado a proveedores corporativos.
- Cualquier otro concepto que se ajuste a la legislación.

La empresa, previa información y consulta con la representación legal de los trabajadores, podrá proponer para el conjunto de la plantilla la posibilidad de poder sustituir, dentro de un sistema de retribución flexible y mediante acuerdo individual, voluntario y reversible con el trabajador interesado, parte de los conceptos salariales dinerarios regulados en el presente Convenio por las retribuciones en especie que tuvieran un tratamiento fiscal favorable conforme a la normativa de aplicación, sin que ello pueda suponer alteración del montante bruto anual del salario del presente Convenio

que le corresponda percibir, y siempre dentro de los límites vigentes en cada momento para la percepción de salario en especie.

La anterior regulación lo será sin perjuicio de propuestas concretas de retribución en especie que la empresa pueda ofrecer a determinados colectivos en función de sus características profesionales, o de la naturaleza del producto.

#### Artículo 54. *Teletrabajo.*

Con fecha 26 de julio de 2022, la empresa y la Representación Legal de la Plantilla alcanzaron un acuerdo para regular el teletrabajo en la compañía, de acuerdo con la Ley 10/2021 de 9 de julio.

#### Disposición adicional.

La problemática específica del personal de Ventas será tratada por este personal con la Empresa, si bien se excluye la contemplada en el Plan de Compensación o Ventas, que periódicamente establece la empresa, así como aquella que corresponda con la política comercial o de productos, por estimarse que constituyen aspectos de las facultades de organización del trabajo por la empresa.

#### Disposición transitoria primera. *Resolución de conflictos*

Las personas firmantes de este convenio acuerdan someter las discrepancias surgidas de la interpretación o aplicación del presente Convenio, y con carácter previo a la vía jurisdiccional, a la mediación de la Fundación SIMA y su normativa de desarrollo, siendo aplicable tanto en casos en los que el ámbito territorial en que se produzcan los efectos de los conflictos se encuentre dentro del territorio de la Comunidad de Madrid, como cuando excedan de dicho ámbito.

#### Disposición final. *Acuerdo de presentar el Convenio ante la Dirección General de Trabajo.*

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio será presentado ante la Autoridad Laboral competente, a los solos efectos de registro y publicación. Si la autoridad laboral estimase que dicho Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros y, consiguientemente, lo remitiese a la Jurisdicción competente y ésta procediese a cualquier modificación sustancial o de fondo del contenido del mismo, ambas partes convienen dejar en suspenso la efectividad del Convenio hasta que se alcance un nuevo acuerdo en la cláusula o cláusulas que hubiesen sido objeto de revisión por la autoridad competente.

## ANEXO I

### *Tablas salariales y equivalencia con los grupos de cotización a la Seguridad Social*

Grupos profesionales		Sueldo mensual			Sueldo anual			Seguridad Social
Grupo	Tipo puesto	Sueldo Base	Plus Convenio	Total (mínimo)	Sueldo Base	Plus Convenio	Total (mínimo)	Grupo Cotización
00	Personal Auxiliares.	415	585	1.000	5.810	8.190	14.000	7
01	Personal Asistentes.	420	590	1.010	5.880	8.260	14.140	5
02	Personal Especialistas.	430	610	1.040	6.020	8.540	14.560	3
03	Personal Analistas/ Profesionales.	440	750	1.190	6.160	10.500	16.660	2



Grupos profesionales		Sueldo mensual			Sueldo anual			Seguridad Social
Grupo	Tipo puesto	Sueldo Base	Plus Convenio	Total (mínimo)	Sueldo Base	Plus Convenio	Total (mínimo)	Grupo Cotización
04	Personal de Consultoría y Jefatura.	450	890	1.340	6.300	12.460	18.760	1
05	Personal de Gerencia y Personal Experta.	460	1.030	1.490	6.440	14.420	20.860	1

#### Correlación grupo profesional-puestos genéricos

Respecto a la correlación entre el grupo profesional y los puestos genéricos, ambas partes acuerdan la revisión y ampliación de los grupos existentes, para adaptarlos mejor a la realidad actual de la Empresa.

Clave	Grupo	Soporte Interno	Soporte al Cliente	Consultoría	Ventas y Marketing
00	Personal Auxiliares.	Personal Auxiliar Administrativo.	Personal Auxiliar Técnico.	Personal Auxiliar de Sistemas.	Personal Auxiliar de Ventas/Marketing.
01	Personal Asistentes.	Personal Asistente Administrativo.	Personal Asistente Técnico.	Personal Técnica de Sistemas.	Personal Especialista de Televentas.
02	Personal Especialistas.	Personal Especialista Administrativo.	Personal Técnico Especialista.	Personal Analistas de Sistemas.	Personal Técnico de Televentas.
03	Personal Analistas / Profesionales.	Personal Analista de Administración.	Personal Analista Técnico.	Personal Analista de Servicios Profesionales.	Personal Comercial de Soluciones.
04	Personal de Consultoría y Jefatura.	Personal de Consultoría de Administración.	Personal de Consultoría Técnica/Jefatura de Equipo.	Personal de Consultoría de Servicios Profesionales.	Persona Comercial Senior de Soluciones.
05	Personal de Gerencia y Personal Experta.	Personal de Consultoría Senior/Gerencia de Administración.	Personal de Gerencia de Operaciones.	Personal de Consultoría Senior/Gerencia de Servicios Profesionales.	Personal de Gerencia de Ventas.