

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**12473** *Resolución de 21 de septiembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Nokia Siemens Networks, SL.*

Visto el texto del II Convenio colectivo de la empresa Nokia Siemens Networks, S.L., (código de Convenio número 90017852012010), que fue suscrito con fecha 2 de diciembre de 2010, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de empresa, 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 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 21 de septiembre de 2012.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### II CONVENIO COLECTIVO DE NOKIA SIEMENS NETWORKS, S.L. 2010-2011

##### PREÁMBULO

El presente Convenio se suscribe con la voluntad de mejorar nuestra capacidad competitiva en el mercado, teniendo como principio la orientación al cliente, elemento indispensable para el desarrollo sostenido del negocio, que es la base del empleo, acometiendo los temas sociales con la representación de los trabajadores, de acuerdo con el marco legal vigente.

##### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial y funcional.*

La eficacia y obligatoriedad de este Convenio afecta a todas las actividades pertenecientes a Nokia Siemens Networks, S.L., siendo su ámbito interprovincial y abarcando el total de empresa.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afectará, durante su vigencia, a la totalidad de los trabajadores de Nokia Siemens Networks, S.L., con la excepción del personal a quien la empresa ha

conferido una categoría de denominación interna, conocida por los interesados. Asimismo, afectará a todos los trabajadores que ingresen durante la vigencia de este Convenio.

#### Artículo 3. *Vigencia.*

El presente Convenio, con independencia de la fecha de su inscripción en el Registro por las autoridades laborales competentes, entrará en vigor, a todos los efectos, el 1 de enero de 2010, abonándose los aumentos acordados con efectos retroactivos desde la indicada fecha, salvo los conceptos cuya fecha de entrada en vigor se especifica de forma expresa en el apartado correspondiente.

#### Artículo 4. *Duración y prórroga.*

La duración del Convenio será de dos años a partir de su entrada en vigor, hasta el 31 de diciembre de 2011, prorrogándose en sus propios términos, de año en año, siempre y cuando no se denuncie su vigencia por una de las partes firmantes del mismo.

Si las negociaciones o estudios necesarios para la firma de un nuevo acuerdo se prorrogan por un plazo que excediera de la vigencia del presente Convenio, se entenderá éste prorrogado hasta que finalice la negociación, entrando en vigor el nuevo Convenio desde el 1 de enero de 2012.

#### Artículo 5. *Rescisión y revisión.*

a) La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio deberá presentarse ante el Organismo Laboral competente, con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

b) Una vez efectuada la denuncia, se entablarán las negociaciones en un plazo máximo de 15 días, después de la presentación de un proyecto sobre los puntos a modificar incluir.

c) Si al finalizar el plazo de vigencia del presente Convenio, o cualquiera de sus prórrogas, se instare su revisión, se mantendrá el régimen establecido por el presente hasta que las partes afectadas se rijan por un nuevo Convenio, con independencia de las facultades reservadas a la autoridad laboral por la Ley.

d) El escrito de denuncia, cuando ésta se verifique por la representación sindical, incluirá la certificación de los acuerdos adoptados a tal efecto por la mencionada representación, o en su defecto, por los trabajadores afectados. En éste último caso se razonarán las causas determinantes de la rescisión o revisión solicitada.

#### Artículo 6. *Condiciones del Convenio.*

Las condiciones establecidas por este Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

#### Artículo 7. *Compensación y absorción.*

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todo o en parte de los conceptos aquí regulados, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados y sumados a los vigentes, superan los de este Convenio colectivo, más otras mejoras voluntarias que pudieran haberse concedido hasta la fecha de iniciarse la vigencia de dichas disposiciones legales.

En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras establecidas por el Convenio y por aquellas otras mejoras individuales concedidas voluntariamente por la empresa, antes o después de establecer el Convenio Colectivo o durante la vigencia del mismo.

#### Artículo 8. *Garantía «ad personam».*

Se respetarán las situaciones personales que en su conjunto excedan de las pactadas, manteniéndose estrictamente «ad personam».

## CAPÍTULO II

**Conceptos económicos**Artículo 9. *Retribución.*

## a) Incremento salarial.

Para el año 2010, el incremento fijo a aplicar sobre sueldos y salarios, excluidos quinquenios, será del 1,1% con efectos del 1 de Enero de 2010, sobre valores al 31.12.2009 y para quien estuviera en situación de alta en esta fecha.

Para el año 2011, el incremento fijo a aplicar sobre sueldos y salarios, excluidos quinquenios, será del 1,2% con efectos del 1 de enero de 2011, sobre valores al 31.12.2010 y para quien estuviera en situación de alta en esta fecha.

Asimismo, y para el año 2010 y 2011, si se consigue la cifra de facturación planificada correspondiente al negocio realizado en el país bajo los distintos modos de venta, se abonará un 0,5% sobre sueldos y salarios al 31.12.09 para el 2010 y a 31.12.2010 para el 2011, más un 0,1% por cada punto porcentual que exceda de la misma fijándose un tope total del 2%. Dicho variable no será consolidable y será pagadero en la nómina de abril de 2011 y 2012 respectivamente.

## b) Tablas salariales de Convenio.

Las tablas salariales tendrán adicional al porcentaje indicado de sueldos y salarios un incremento del 0,25% para el año 2010 y 0,25% para el año 2011.

Se considerará la retribución mínima del Convenio el salario o sueldo que figura con tal carácter en las tablas que figuran en el anexo 1.

Artículo 10. *Pagas extraordinarias.*

A partir del 2009 las gratificaciones extraordinarias se prorratean en 12 mensualidades para todo el personal de Nokia Siemens Networks, S.L.

Artículo 11. *Horas extraordinarias.*

Se consideran como tales aquéllas que exceden de la jornada pactada o planificada, según los respectivos calendarios laborales de cada centro de trabajo, teniendo en cuenta lo indicado en el apartado referido a jornada.

Las horas extraordinarias podrán canjearse en tres modalidades:

1. Canjeo de las horas realizadas por su valor económico: El importe de las horas extraordinarias, según categorías, aparece fijado en las tablas del anexo 2. Este importe no podrá ser, en ningún caso, inferior al valor de la hora normal de trabajo.

2. Canjeo de las horas realizadas por horas libres: Horas realizadas  $\times$  1,75 = Total horas libres.

3. Canjeo de las horas realizadas, mínimo 50%, por igual cantidad de horas libres más un suplemento económico cuyo cálculo es el siguiente: Valor tabla  $\times$  75 = Valor hora suplemento económico  $\times$  175

La compensación de las horas extraordinarias podrá realizarse dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y con acuerdo del interesado, este tiempo puede ser prolongado, sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa vigente para compensación de horas extraordinarias por tiempo equivalente.

Artículo 12. *Subvención de comida.*

Para el año 2010 y 2011 y para todo el personal, se abonará la subvención de comida bajo la siguiente fórmula: días laborables menos 22 días de vacaciones y por 9 €, según calendario establecido tomando como base el de Tres Cantos.

El cobro de esta prestación es incompatible con otras percepciones en el mismo día tales como dietas, liquidación de gastos en restaurantes o similares.

#### Artículo 13. *Gastos de viajes y dietas.*

A todo el personal que le corresponda percibirá por estos conceptos los importes que figuran en el anexo 4 como dietas nacionales, y tendrán efecto desde el 1 de enero de 2010.

Las dietas internacionales se aplicaran las directrices globales de la compañía que figuran en la intranet española.

Dietas para desplazamientos cortos para el personal de servicios técnicos.

En las provincias cuyos centros de trabajo estén situados fuera de sus capitales, se abonarán en concepto de dieta de desplazamiento 18,50 € para el año 2.010 y 2011. Esta cantidad se abonará también para desplazamientos a clientes o gestiones de empresa que se realicen dentro de los municipios o ciudades de destino que se encuentren dentro de un radio de 30 kilómetros del centro de trabajo.

La fiscalidad de estos conceptos será la aplicable en cada momento y territorio fiscal.

#### Artículo 14. *Compensación económica por antigüedad.*

Para todo el personal de plantilla que percibe la compensación económica por quinquenios la seguirá recibiendo con carácter «ad personam» en la forma y cuantía establecidas. Dicha compensación será actualizada cada vez que se revise el salario mínimo interprofesional repercutiendo la diferencia en el valor del quinquenio lo que significa que el importe del quinquenio no será de manera alguna absorbida.

#### Artículo 15. *Kilometraje.*

El valor del kilómetro queda establecido con efectos de 1 de Enero de 2010 en 0,35 € brutos.

#### Artículo 16. *Plus de Transporte*

Para todo el personal de plantilla que percibe el plus de transporte, lo seguirá recibiendo con carácter «ad personam» en la forma y cuantía establecidas.

El plus de transporte tendrá un incremento igual al porcentaje de subida que experimenten los transportes públicos del municipio correspondiente al centro de trabajo en que cada colaborador se encuentra asignado, y en la fecha en que dicho incremento se produzca.

### CAPÍTULO III

#### **Jornada y vacaciones**

#### Artículo 17. *Jornada de trabajo.*

Para la vigencia del presente Convenio, se fija la jornada de trabajo anual para todo el personal en 1.754 horas efectivas.

Dada la necesidad, cada vez mayor, de una completa atención al cliente y sus necesidades de horario, se establece la posibilidad de establecer turnos o jornadas especiales en cualquier área o división de la empresa cuando ello sea necesario. Cuando estas situaciones se produzcan serán justificadas y negociadas con los Comités de empresa correspondientes, fijándose los criterios para su compensación y recuperación.

Calendario laboral:

Al iniciarse cada año, y después de conocer el calendario de fiestas de cada Comunidad Autónoma, se confeccionará en cada centro de trabajo, de común acuerdo, un calendario oficial de fiestas, como asimismo, de fiestas convenidas, fijándose el total de tiempo a trabajar diariamente para obtener las horas anuales acordadas, el cual

recogerá el jueves de Semana Santa y el lunes siguiente y entre el 24 y 31 de diciembre habrá como máximo 2 días laborables.

La publicación del mismo se realizará como máximo en la primera quincena del mes de enero.

#### Flexibilidad horaria:

Durante la vigencia de este Convenio, se mantiene el comienzo de la jornada a las 8 horas y su finalización a las 17,15 horas, manteniéndose la flexibilidad de entrada entre las 7,30 y las 8,45 horas.

Se mantienen los tiempos de recuperación como en la actualidad, es decir:

En jornada de verano se podrán recuperar hasta 55 minutos.

En jornada de invierno la recuperación será de hasta 135 minutos.

Se establece la posibilidad del cómputo de los excesos horarios cada 15 días, a los efectos de la recuperación del último día laborable de la semana, de cada trabajador, anteriormente señalada, procurando que la citada recuperación coincida con el último día laborable del trabajador.

Permanecerán accesibles a los clientes las sucursales y delegaciones durante toda la jornada laboral, evitando cierres durante la pausa.

#### Jornada intensiva:

Para toda la organización la jornada de verano estará comprendida entre el día 22 de junio y el 13 de septiembre (ambos inclusive).

En la jornada normal de verano, en los centros de trabajo donde no exista pausa la salida se producirá como mínimo a partir de las 14,25 horas.

#### Jornada de los servicios técnicos:

Se mantiene el comienzo de la jornada a las 8 horas, tanto en invierno como en verano. Se mantienen los tiempos de recuperación como en la actualidad, es decir:

En jornada de verano se podrán recuperar hasta 55 minutos.

En jornada de invierno la recuperación será de hasta 135 minutos.

#### Puentes:

En los puentes del calendario y los festivos locales y autonómicos, y con el fin de garantizar la debida atención a los clientes, las jefaturas de cada unidad podrán nombrar un retén de hasta un tercio de la plantilla correspondiente, (excepto en donde el volumen de personal no lo permita), en horario normal de trabajo, en jornada de Invierno o de verano, teniendo en cuenta, a ser posible, el criterio rotativo, con un preaviso mínimo de 15 días. Las horas así realizadas se considerarán como horas extras a compensar, siendo la fórmula de compensación la de hora trabajada por hora libre más el suplemento económico del apartado 3) del artículo 11.

#### Artículo 18. *Vacaciones por antigüedad, aniversarios o «Long Service Award».*

A fecha 31/12/09, se calcula la parte devengada en días de vacaciones, en concepto de vacaciones por antigüedad (quinquenios), a partir del 31/12/09 no se generara más vacaciones por este concepto.

A fecha 28/02/09, se calcula la parte devengada en días de vacaciones, en concepto de aniversarios y «Long Service Award».

- 1) Cumplimiento 25 ó 40 aniversario: 22 días de vacaciones.
- 2) Cumplimiento «Long Service Award»: 5 días de vacaciones por cada 5 años de antigüedad.

El disfrute de los días generados se realizará a partir de la fecha de la firma del acuerdo de Convenio, y en un plazo máximo de tres años después de la fecha en la que se haya cumplido el punto uno o dos, de acuerdo entre el empleado y su jefatura.

El personal de nuevo ingreso no generará el derecho a vacaciones a partir del 1 de enero de 1996 por este concepto ni el de compensación económica por antigüedad.

#### Artículo 19. *Vacaciones.*

De forma general para todo el ámbito del Convenio se establece que las vacaciones pendientes del año anterior podrán disfrutarse hasta el 30 de abril del año siguiente.

El personal de nueva entrada, cuya alta se produzca entre enero y finales de agosto, una vez transcurridos los seis meses de servicio, podrá disfrutar de la parte proporcional del año, debiendo tomar las vacaciones antes del 30 de abril del año siguiente. El de entrada con posterioridad al 1 de septiembre, después de transcurridos los mencionados seis 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.

Al personal con contrato hasta 6 meses se le abonarán las vacaciones proporcionales al tiempo trabajado, junto con el finiquito. Si el contrato tiene una duración superior, las vacaciones se regularán de acuerdo con el punto anterior.

Para todo el personal las vacaciones serán de 22 días laborables por año natural. Las vacaciones se contabilizarán por días laborables completos, sin repercusión o incidencia alguna en cómputo individual, en cuanto a horas efectivas de trabajo.

El período de disfrute de las vacaciones, se fijará de común acuerdo entre el «Line Manager» y el empleado, sin que exista ningún derecho preferente entre éstos, salvo el de aquellos que, por tener hijos en edad escolar, deseen que sus vacaciones coincidan con las de sus hijos.

Cuando exista coincidencia de fechas entre trabajadores con puestos de trabajos similares que no permitan el disfrute al mismo tiempo, las vacaciones serán rotativas por año.

En el mes de abril la empresa, a través de sus «Line Managers» pasara un listado en el que todos los colaboradores anotaran las fechas previstas de sus vacaciones oficiales. En el mes de mayo y una vez estudiadas por las jefaturas dichas fechas y si no se ha manifestado ninguna objeción, las fechas previstas serán aceptadas por ambas partes.

#### Artículo 20. *Condiciones especiales de compensación para los «Services».*

Las condiciones de compensación que se exponen a continuación, aplican al personal 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.

Se define como trabajo en fin de semana como todo aquel que se requiere al personal en días no laborables.

Se define como trabajo nocturno como todo aquel que se requiere al personal en horario de 22 00 a 06 00 h.

La forma de compensación económica del trabajo en fin de semana y nocturno será de acuerdo a la siguiente tabla:

La compensación es la siguiente:

Días laborables	Cantidad
Antes de medianoche, menos de 4 horas . . . . .	45 €
Antes de medianoche, más de 4 horas . . . . .	N/A
Después de medianoche, menos de 4 horas . . . . .	65 €
Después de medianoche, más de 4 horas . . . . .	90 €

Días no laborables	Cantidad
Antes de medianoche, menos de 4 horas . . . . .	55 €
Antes de medianoche, más de 4 horas . . . . .	90 €
Después de medianoche, menos de 4 horas . . . . .	80 €
Después de medianoche, más de 4 horas . . . . .	110 €

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:

Antes de medianoche, menos de 4 horas: Un cuarto de día de vacaciones.

Antes de medianoche, más de 4 horas: N/A.

Después de medianoche, menos de 4 horas: Dos cuartos de día de vacaciones.

Después de medianoche, más de 4 horas: Tres cuartos de día de vacaciones.

Días no laborables:

Antes de medianoche, menos de 4 horas: 1 día de vacaciones.

Antes de medianoche, más de 4 horas: 1 día de vacaciones.

Después de medianoche, menos de 4 horas: 1 día de vacaciones.

Después de medianoche, más de 4 horas: 1 día de 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, el trabajador 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 un cuarto 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 dicho empleado 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.

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.

El servicio de emergencias se compensará de acuerdo a la siguiente tabla:

Concepto	Cantidad
Cantidad por día laborable . . . . .	40 €
Cantidad por día no laborable . . . . .	65 €
Total semanal considerando semana estándar (5 días laborables/2 no laborables) . .	330 €
Cantidad por día considerado especial . . . . .	130 €
Cantidad por llamada recibida en horario de 22,00 a 08,00 h. . . . .	110 €
Cantidad por llamada recibida en día no laborable . . . . .	110 €



Se establecen como días especiales los siguientes:

1 de enero, Jueves Santo o Lunes de Pascua, según el calendario laboral de la CC.AA., Viernes Santo, Sábado Santo, Domingo de Resurrección, 24 de diciembre, 25 de diciembre y 31 de diciembre.

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

Es voluntad inequívoca de la empresa, dada la importancia crítica y estratégica de este servicio, procurar el adecuado régimen de descanso de los trabajadores asignados al mismo, así como evitar el excesivo número de horas trabajadas.

## CAPÍTULO IV

### Beneficios sociales

#### Artículo 21. *Prestaciones por incapacidad temporal.*

En las bajas provenientes de enfermedad y accidentes la empresa abonará a sus trabajadores la diferencia desde el primer día entre el sueldo real (incluido en los pluses de antigüedad a quien corresponda), y la prestación de la Seguridad Social o Mutualidad (siempre que ésta sea inferior al primero), en tanto que los afectados estén en situación de alta en la empresa y entregue la documentación antes de cinco días del hecho. La enfermedad se justifica por documento facultativo extendido por la Seguridad Social. La empresa se reserva el derecho de comprobar por medio de sus médicos o personal autorizado si realmente el trabajador está enfermo.

#### Artículo 22. *Seguro de vida colectivo.*

El seguro de vida será colectivo y gratuito para todo el personal, con un capital igual al salario fijo anual establecido el 1 de enero cada año. Asegurando como mínimo un capital de 30.000 € para aquellos trabajadores cuyo salario fijo anual establecido sea inferior a esta cantidad y estén en alta en la empresa a 17 de febrero de 2009, esta condición no será efectiva para el personal que posterior a esta fecha cause alta en la empresa.

#### Artículo 23. *Plan de Previsión Social Empresarial.*

Se establece un Plan de Previsión Social Empresarial (PPSE), para garantizar a todos los Empleados incluidos en su ámbito de aplicación y, en su caso, a sus beneficiarios, ciertas prestaciones, independientes de las previstas por la Seguridad Social y compatibles con las mismas.

El empleado podrá aportar desde el 1% al 3% de su sueldo base y hasta el máximo legal, la empresa aportará la misma cantidad que el trabajador con el límite del 3%.

En ningún caso debe entenderse que este PPSE sustituye las prestaciones propias de la Seguridad Social Española.

El presente Plan se establece de acuerdo con lo previsto en el artículo 51.4 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, así como en la disposición adicional primera del Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones.

El Reglamento de este PPSE será de aplicación el texto que figura en el anexo 8.

Una vez establecido el PPSE se dejarán de hacer aportaciones por parte del trabajador y la empresa al Seguro de Jubilación colectivo procedente de las condiciones de Nokia Siemens Networks, S.L., quedando las cantidades aportadas por la empresa capitalizadas hasta los 65 años de edad en tanto el trabajador permanezca en alta en la

empresa. El derecho generado y capitalizado con las aportaciones del trabajador pertenecerá en todo caso a él mismo, incluso en el caso de que la relación laboral finalice.

**Artículo 24. Ayuda para estudios.**

Cuando un colaborador de este ámbito de Convenio curse estudios oficiales relacionados con la actividad de la unidad a la que pertenece, percibirá como ayuda de estudios los porcentajes recogidos a continuación:

75% del coste de una matrícula convencional pública.

50% de la cuota mensual, si existe.

50% del coste de los libros de texto que se necesiten.

Las solicitudes se realizarán a través de la Comisión del Convenio y se tratarán según reglamento existente al efecto (anexo 8).

Asimismo se subvencionarán las horas perdidas por motivos de estudios que estén relacionados con el proceso productivo de la empresa, según los casos propuestos.

Se darán facilidades de horario para estudiar, sin discriminación de ningún tipo.

Se elaboraran planes de formación para acogerse a los planes subvencionados, según Acuerdo Nacional sobre Formación Continua.

**Artículo 25. Capacidad disminuida.**

Los trabajadores afectados por capacidad disminuida sobrevenida, tendrán opción a ocupar otra actividad distinta a la de su categoría profesional y adecuada a su aptitud.

**Artículo 26. «Ticket» guardería, ayuda escolar e hijos discapacitados.**

Se establece una ayuda de guardería, a pagar 11 veces al año de 100 € mensuales para hijos hasta el mes de agosto del año en que cumplan los 4 años, y una ayuda escolar de 200 € anuales (se abona en la nómina de agosto) por hijo entre los 4 años y el año que cumplan los 16 años. En el caso de no optar a los ticket guardería se abonara los 200€ por ayuda escolar. Asimismo se establece una ayuda, a pagar 12 veces al año, de 200 € al mes por hijos disminuidos, acreditados por la Seguridad Social.

**Artículo 27. Seguros de salud.**

Se subvencionara una tarjeta sanitaria de salud particular para el Empleado, que cubrirá la asistencia sanitaria y suplemento dental, haciendo extensivo la subvención a los familiares directos, cónyuge e hijos (hijos hasta el mes en que cumpla los 26 años), el Empleado aportara 10 € por cada miembro de la unidad familiar que voluntariamente quiera agregar a la tarjeta.

La empresa ofrecerá dos aseguradoras a tales efectos para la elección por parte del trabajador, que serán Adeslas y Sanitas.

## CAPÍTULO V

### Conceptos diversos

**Artículo 28. Comité Intercentros.**

El Comité Intercentros asumirá las competencias recogidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, cuando afecten al nivel general de la empresa, o a varios Centros de Trabajo en su totalidad y sin que se distorsionen las facultades de los Comités de Empresa de dichos Centros. El Comité Intercentros tiene, además, las competencias propias de la negociación colectiva al nivel de Nokia Siemens Networks.

Los Comités de Centros de Trabajo seguirán teniendo todas aquellas funciones que les correspondan en cuanto a las materias del Centro de Trabajo respectivo. Por unanimidad del Comité o Delegados de Centro estos podrán delegar asuntos de su competencia en el Comité Intercentros.

La capacidad del Comité de Empresa como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales tendrá en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.

En lo que se refiere a dinámica y contenido de las reuniones, regulación de tiempo y gastos se atenderá en todo momento a la normativa legal o, en su defecto, a la costumbre de la empresa.

Las reuniones con la Dirección, asistencia de asesores externos y creación de comisiones, será objeto de tratamiento particular, a la vista de la solicitud que se promueva y del contenido y orden del día propuesto.

Se creará en la intranet de España, una página de uso exclusivo del Comité Intercentros.

#### Artículo 29. *Movilidad funcional individual.*

Los cambios de puesto sin modificación de funciones y los que conlleven cambio de funciones dentro del grupo profesional a que pertenezca el trabajador y que requieran la misma titulación académica o profesional se comunicarán por la Dirección al interesado, con una antelación mínima de 15 días a la efectividad de la medida.

Cuando por razones perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, y por cuestiones técnicas u organizativas, se encomienden a un trabajador funciones inferiores a las correspondientes a su grupo profesional, esto se comunicará a la representación legal de los trabajadores del Centro en que el afectado preste sus servicios con la antelación antedicha. Esta situación sólo se mantendrá por el tiempo imprescindible, con un máximo de 6 meses.

Si se tratase de funciones superiores por un período superior a 6 meses durante un año u 8 meses durante dos años el trabajador podrá solicitar el ascenso.

En el caso de cambio de funciones que impliquen cambio de categoría para llevarse a cabo, deberá existir acuerdo entre la empresa y trabajador, comunicándose producido éste, dicha medida, igualmente a la representación de los trabajadores del centro de trabajo del afectado por la misma con 15 días de antelación. Aplicándose no obstante, cuando sea posible, criterios de antigüedad y de rotación en el grupo o categoría.

En todo caso, siempre se comunicarán al trabajador afectado por este cambio las causas que lo motivan y la duración estimada de dicha situación.

#### Artículo 30. *Movilidad geográfica individual.*

El traslado de los trabajadores deberá ser notificado por la empresa al interesado y a la representación de los trabajadores con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad. Estas situaciones se compensarán con los siguientes conceptos:

Dieta mensual de desplazamiento por separación familiar justificada hasta 3 meses.

Gastos de mudanza (seguro incluido).

Gastos de viaje.

Gastos de contratación de agua, electricidad, gas y teléfono.

Eventualmente, ayuda escolar transitoria por causas justificadas.

#### Artículo 31. *Jubilación a los 65 años.*

Los trabajadores habrán de jubilarse forzosamente al cumplir los 65 años de edad, salvo que en dicho momento no puedan acreditar los requisitos correspondientes a tal fin, como son los periodos de carencia de cotización, cuyo caso, y previo acuerdo con la empresa, la obligación podrá quedar supeditada y aplazada al momento en que se reúnan los mismos.

#### Artículo 32. *Empleo.*

La empresa se ajustará a lo establecido en la legislación vigente sobre las nuevas formas de contratación si bien establece que se potencie la contratación indefinida de los contratos temporales.

Aquellos trabajadores de nueva entrada cuyo contrato temporal se extinga y vuelvan a ser posteriormente contratados dentro de los seis meses siguientes a su baja en la empresa, le será reconocido el tiempo de permanencia anterior en la misma a efectos de antigüedad.

Artículo 33. *Empresas de trabajo temporal.*

La empresa se compromete a limitar, en lo posible, y a utilizar en los casos estrictamente necesarios las contrataciones a través de ETT.

Dichos casos serían los siguientes:

Ausencias imprevistas y de duración incierta (bajas laborales).

Vacaciones.

Otras circunstancias que deberán ser limitadas en el tiempo y que aconsejen la contratación a través de las ETT.

La empresa contratada deberá estar acogida al Convenio Colectivo Estatal de ETT, vigente.

La empresa informará a la representación legal de los trabajadores en cada centro de trabajo, sobre cada contrato de puesta a disposición que celebre, así como del motivo de su utilización, en los diez días siguientes a su celebración.

Artículo 34. *Contratos eventuales.*

Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, se regirán por lo dispuesto para este tipo de contratos por lo establecido en los Convenios Provinciales del Metal de las provincias donde la empresa tiene centros de trabajo y, en su defecto, por lo que determina el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 35. *Promociones para el personal.*

Para el año 2010 y 2011 se realizarán para el personal fijo en plantilla promociones de nivel/categorías teniéndose en cuenta criterios de distribución geográfica y funcional de los colaboradores.

Se informará a la representación de los trabajadores correspondiente de las promociones reales efectuadas cada año.

Estas promociones se regirán por el reglamento que figura en el anexo 7 y se velará por su aplicación a través de la Comisión de Vigilancia del Convenio.

Además se reconocerán aquellas titulaciones que el puesto de trabajo lo requiera y que no genere una subida de sueldo.

Artículo 36. *Seguridad y Salud.*

El trabajador tiene derecho a una protección adecuada de su integridad física y una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, como también el deber de observar y poner en práctica las medidas de protección y prevención de riesgo que se adapten legal y reglamentariamente. Asimismo, tiene derecho a participar en la formulación de políticas de prevención de su centro de trabajo a través de los Comités de Seguridad y Salud de cada centro.

En este sentido, la empresa adoptará todas las medidas necesarias para adecuarse y cumplir con las vigentes disposiciones legales en materia de seguridad y salud laborales.

La vigilancia de la salud de los trabajadores se acomodará a lo establecido para los reconocimientos médicos en el anexo 5, informando al Comité de Seguridad y Salud de los resultados globales de dichos reconocimientos.

En cada Centro se aplicará el Reglamento propio de su Comité de Seguridad y Salud.

## Artículo 37. *Permisos no retribuidos.*

A petición del interesado, se accederá a la reducción de 1/8 a 1/2 de la jornada laboral para el hombre o mujer trabajadora, siempre que no desempeñe otra actividad retribuida y tenga a su cuidado hijos menores de 8 años o minusválidos psíquicos, físicos o sensoriales. Cuando ambos cónyuges trabajen en la empresa, no podrá efectuarse la reducción simultánea cuando existan razones justificadas que impliquen dificultades de funcionamiento en sus áreas de trabajo.

La empresa concederá, individualmente, permisos no retribuidos, cuya duración no sea superior a 30 días y se justifiquen fehacientemente los motivos de la petición. En todo caso, la empresa se reserva el derecho de decisión al respecto, poniendo la misma en conocimiento del Comité de Empresa correspondiente.

## Artículo 38. *Igualdad de oportunidades.*

La empresa y la representación legal de los trabajadores se comprometen a trabajar conjuntamente para detectar y corregir las desigualdades o discriminaciones por razón de sexo que existan en el centro de trabajo, así como fomentar y promover la igualdad de trato y oportunidades y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Para ello, se acuerda constituir una Comisión Paritaria de Igualdad que tendrá como objetivo la elaboración y aplicación de medidas dirigidas a promover la igualdad de oportunidades, según establece la Ley Orgánica 3/2007.

La composición, competencias y funcionamiento de dicha Comisión figuran en el anexo 6.

## Artículo 39. *Herramientas de trabajo.*

La empresa cubre los daños o sustracción de útiles de trabajo y material de instalación, en la modalidad más adecuada para ambas partes, no excluyendo esto totalmente la responsabilidad personal de quién tiene encomendados los útiles y materiales.

Dicho seguro cubrirá el material de demostración, pruebas y enseres personales estrictamente necesarios para cada viaje en cuestión.

## Artículo 40. *Acoso sexual.*

La empresa manifiesta su voluntad de atender las directrices y normativas que a este respecto se promulguen y le sean conocidas, teniendo en cuenta que toda persona tiene derecho a su intimidad y a la debida consideración de su dignidad en un entorno laboral libre.

## Artículo 41. *Notificación de sanciones.*

Se entregará, al Presidente del Comité de Empresa de cada centro o Delegados de Personal correspondiente y al Delegado Sindical si el trabajador está afiliado algún sindicato, una copia de la carta de cualquier sanción o amonestación que se efectúe.

## Artículo 42. *Ausencias justificadas al trabajo.*

Se considera como falta justificada al trabajo, la sobrevenida por motivos de detención del trabajador, siempre y cuando la sentencia final del proceso sea absolutoria, ateniéndose en el futuro a lo que la Ley pueda establecer sobre este particular.

## Artículo 43. *Condiciones del Teletrabajo.*

Las condiciones del Teletrabajo vienen establecidas mediante acuerdo entre la representación de los trabajadores y la empresa, según texto publicado en la intranet española:

[https://inside.nokiasiemensnetworks.com/global/lvlyServices/HR/our\\_countries/WSE/SpainHR/Pages/SpainHR.aspx](https://inside.nokiasiemensnetworks.com/global/lvlyServices/HR/our_countries/WSE/SpainHR/Pages/SpainHR.aspx).

## CAPÍTULO VI

**Disposiciones generales***Primera. Vigilancia del Convenio.*

Se crea una Comisión Paritaria del presente Convenio, compuesta por cinco miembros titulares, tres miembros por parte de la representación de los trabajadores y dos miembros por parte de la representación de la empresa, designados por la Comisión Negociadora del Convenio, de entre sus componentes, por cada una de las partes.

Dicha comisión deberá emitir informe no vinculante en un plazo no superior a 3 días hábiles, de todas las cuestiones que surjan sobre interpretación del Convenio, que habrán de someterse necesariamente a su examen, con carácter previo al inicio de cualquier procedimiento de conflicto colectivo.

Los suplentes de las diferentes representaciones serán nombrados por las mismas.

La reunión podrá ser convocada por cualquiera de las partes.

*Segunda. Derecho supletorio.*

Para lo no contemplado y regulado en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, y particularmente en el Estatuto de los Trabajadores.

Estas normas supletorias quedarían sin efecto, si entra en vigor una norma convencional o legal de carácter general, salvo acuerdo posterior de las partes.

*Tercera. Procedimiento en conflictos colectivos.*

A los conflictos colectivos de trabajo en el territorio de Cataluña, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3.3 a) del Acuerdo Interprofesional de Cataluña, y el artículo 9.1 del Reglamento para su desarrollo, se aplicarán los procedimientos de conciliación y mediación previstos en dichos textos convencionales.

Ambas partes acuerdan adherirse al ASEC (Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos laborales).

*Cuarta. Remisión a otros ámbitos de negociación.*

Ambas partes, acuerdan la posibilidad de remitirse al Convenio de la Siderometalúrgica de la Comunidad de Madrid, y a otros ámbitos y Acuerdos Marco suscritos entre organizaciones patronales y sindicales de las que formen parte, para aspectos concretos y puntuales no previstos en el presente Convenio, siempre que exista acuerdo entre las partes y no haya disposición legal alguna que lo impida.

*Quinta. Derechos sindicales.*

Se podrá efectuar la acumulación de horas sindicales con sujeción a lo que establece el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

*Disposición general final.*

Todo lo no expresamente pactado y, por tanto que no figura en el presente Convenio, así como todos los acuerdos alcanzados entre la representación de los trabajadores y la empresa y no estén derogados, mantienen su vigencia.

*Disposición final primera. Comisión Paritaria.*

Con idéntico termino de vigencia que el presente Convenio, se constituirá una Comisión con el cometido específico de conocer y pronunciarse sobre cuantas cuestiones de interpretación sobre lo estipulado en el mismo le sean formalmente sometidas.

Esta Comisión estará compuesta por cuatro miembros, dos por la parte social, y otros dos por la empresarial.

Serán funciones de esta Comisión Paritaria, las siguientes:

Informar a la autoridad laboral y/o judicial, si procede, sobre cuantas cuestiones se susciten acerca de la interpretación de este Convenio.

Ejercer funciones de arbitraje y mediación en las cuestiones sometidas por las partes a su disposición.

Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio colectivo.

Conocer y decidir sobre las cuestiones que se susciten en las siguientes materias:

Aplicación e interpretación del Convenio colectivo de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 ET.

Resolución, a falta de acuerdo, y de conformidad con lo previsto en la legislación vigente de las discrepancias que le sean sometidas en los supuestos de inaplicación en la empresa de condiciones de trabajo previstas en el Convenio colectivo, conforme lo establecido en el artículo 82, apartado 3, del ET.

Desarrollar funciones de adaptación o, en su caso, modificación del Convenio durante su vigencia, según el procedimiento previsto en la normativa laboral vigente.

Dentro de la Comisión Paritaria, los acuerdos se adoptarán por mayoría de los miembros de cada una de las dos representaciones. Las representaciones presentes en la comisión deberán guardar el deber de sigilo respecto a la información a la que tenga acceso, y los acuerdos quedarán reflejados en un acta sucinta que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión.

Si surgieran discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria que impidan la adopción de acuerdos, en materias objeto de su ámbito de decisión, ambas representaciones podrán, de mutuo acuerdo, someter a mediación o arbitraje la cuestión sobre la que se tenga discrepancia.

Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia de la totalidad de los miembros de la Comisión.

*Disposición final segunda. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en Convenio colectivo.*

Ambas partes convienen que la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el Convenio colectivo se sustanciará conforme a lo establecido en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores.

En mérito de lo expuesto, para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, dispuestas en el Convenio colectivo, las mismas se realizarán conforme a lo determinado en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

A falta de acuerdo, la Comisión paritaria del Convenio y de conformidad con lo previsto en la legislación vigente, conocerá y decidirá sobre las distintas cuestiones, pactando ambas representaciones en caso de discrepancia el sometimiento sobre la mediación o arbitraje (ASAC).

## ANEXO 1

## Tablas salariales personal empleado año 2010

Grupo Profesional	Categorías	Grupos	Total año	Total mes
1	Ingeniero, Licenciado.	1A1	31.927,57	2.660,63
		1A2	26.352,65	2.196,05
		1A3	24.853,48	2.071,12
2	Ing. Técnico. Diplomado Universitario. Analista programador.	2B1	29.651,20	2.470,93
		2B2	26.352,65	2.196,05
		2B3	24.007,65	2.000,64
3	Jefe de Taller. Delineante Proyectista. Jefe de Admón. Jefe de Org/Proyectos.	3A1	27.130,02	2.260,83
		3A2	22.794,24	1.899,52
		3A3	20.473,40	1.706,12
4	Programador informático. Maestro Industrial. Técnico especialista. Montador Jefe. Tec. Org. Especial. Téc. Adm. Especial. Maestro de 1a. Maestro 2a. Encargado.	4A4	26.452,98	2.204,41
		4A5	25.886,22	2.157,18
		4B1	25.433,38	2.119,45
		4B2	22.794,24	1.899,52
		4B3	19.945,19	1.662,10
5	Técnico de org.de 1a. Tec. de Adm. de 1a. Delineante de 1a. Oficial 1a. adm. Analista/Operador Informático 1a.	5B4	24.581,30	2.048,44
		5D4	23.789,38	1.982,45
		5E1	23.053,95	1.921,16
		5E2	21.369,80	1.780,82
		5E3	19.945,19	1.662,10
6	Chofer. Oficial 2a Administrativo. Técnicos de Org. De 2a. Analista/Operador Informático 2a. Delineante de 2a.	6A8	22.684,16	1.890,35
		6A4	22.280,60	1.856,72
		6A5	18.648,43	1.554,04
		6A3	16.441,35	1.370,11
7	Auxiliar Administrativo. Auxiliar de Organización. Auxiliar Técnico. Auxiliar Informático. Almacenero. Ordenanza.	7A7	21.875,77	1.822,98
		7A1	21.448,85	1.787,40
		7A2	18.520,58	1.543,38
		7A6	15.436,46	1.286,37

## ANEXO 1B

## Tablas salariales personal empleado año 2011

Grupo Profesional	Categorías	Grupos	Total Año	Total mes
1	Ingeniero, Licenciado.	1A1	32.390,52	2.699,21
		1A2	26.734,77	2.227,90
		1A3	25.213,86	2.101,15
2	Ing. Técnico. Diplomado Universitario. Analista programador.	2B1	30.081,14	2.506,76
		2B2	26.734,77	2.227,90
		2B3	24.355,76	2.029,65



Grupo Profesional	Categorías	Grupos	Total Año	Total mes
3	Jefe de Taller.	3A1	27.523,40	2.293,62
	Delineante Proyectista.	3A2	23.124,76	1.927,06
	Jefe de Admón.	3A3	20.770,26	1.730,86
	Jefe de Org/Proyectos.			
4	Programador informático.			
	Maestro Industrial.			
	Técnico especialista.	4A4	26.836,55	2.236,38
	Montador Jefe.	4A5	26.261,57	2.188,46
	Tec. Org. Especial.	4B1	25.802,16	2.150,18
	Téc. Adm. Especial.	4B2	23.124,76	1.927,06
	Maestro de 1a.	4B3	20.234,40	1.686,20
Maestro 2a.				
Encargado.				
5	Técnico de org.de 1a.	5B4	24.937,73	2.078,14
	Tec. De Adm. De 1a.	5D4	24.134,32	2.011,19
	Delineante de 1a.	5E1	23.388,24	1.949,02
	Oficial 1a adm.	5E2	21.679,66	1.806,64
	Analista / Operador Informático 1a.	5E3	20.234,40	1.686,20
6	Chofer.	6A8	23.013,08	1.917,76
	Oficial 2a Administrativo.	6A4	22.603,67	1.883,64
	Técnicos de Org. De 2a.	6A5	18.918,83	1.576,57
	Analista / Operador Informático 2a.	6A3	16.679,75	1.389,98
	Delineante de 2a.			
7	Auxiliar Administrativo.			
	Auxiliar de Organización.	7A7	22.192,97	1.849,41
	Auxiliar Técnico.	7A1	21.759,86	1.813,32
	Auxiliar Informático.	7A2	18.789,13	1.565,76
	Almacenero.	7A6	15.660,28	1.305,02
Ordenanza.				

## ANEXO 2

## Tablas horas extras personal empleado 2010

Grupo Profesional	Categorías	Grupos	Hora extra
1	Ingeniero, Licenciado.	1A1	34,28
		1A2	25,70
		1A3	21,86
2	Ing. Técnico. Diplomado Universitario. Analista programador.	2B1	30,83
		2B2	25,70
		2B3	21,86
3	Jefe de Taller. Delineante Proyectista. Jefe de Admón. Jefe de Org/Proyectos.	3A1	28,28
		3A2	21,42
		3A3	18,00
4	Programador informático. Maestro Industrial. Técnico especialista. Montador Jefe. Tec. Org. Especial.		
		4A4	25,83
		4A5	25,28
		4B1	24,85

Grupo Profesional	Categorías	Grupos	Hora extra
	Téc. Adm. Especial.	4B2	21,42
	Maestro de 1a.	4B3	18,00
	Maestro 2a.		
	Encargado.		
5	Técnico de org.de 1a.	5B4	21,92
	Tec. De Adm. De 1a.	5D4	21,22
	Delineante de 1a.	5E1	20,56
	Oficial 1a adm.	5E2	19,28
	Analista / Operador Informático 1a.	5E3	18,00
6	Chofer.	6A8	20,83
	Oficial 2a Administrativo.	6A4	20,45
	Técnicos de Org. De 2a.	6A5	17,12
	Analista/Operador Informático 2a.	6A3	15,41
	Delineante de 2a.		
7	Auxiliar Administrativo.		
	Auxiliar de Organización.	7A7	20,08
	Auxiliar Técnico.	7A1	19,70
	Auxiliar Informático.	7A2	17,15
	Almacenero.	7A6	14,17
	Ordenanza.		

## ANEXO 2B

## Tablas horas extras personal 2011

Grupo Profesional	Categorías	Grupos	Hora extra
1	Ingeniero, Licenciado.	1A1	34,28
		1A2 1A3	25,70 21,86
2	Ing. Técnico. Diplomado Universitario. Analista programador.	2B1	30,83
		2B2	25,70
		2B3	21,86
3	Jefe de Taller. Delineante Proyectista. Jefe de Admón. Jefe de Org/Proyectos.	3A1	28,28
		3A2	21,42
		3A3	18,00
4	Programador informático. Maestro Industrial. Técnico especialista. Montador Jefe. Tec. Org. Especial. Téc. Adm. Especial. Maestro de 1a. Maestro 2a. Encargado.		
		4A4	25,83
		4A5	25,28
		4B1	24,85
		4B2	21,42
		4B3	18,00
5	Técnico de org.de 1a. Tec. De Adm. De 1a. Delineante de 1a. Oficial 1a adm. Analista / Operador Informático 1a.	5B4	21,92
		5D4	21,22
		5E1	20,56
		5E2	19,28
		5E3	18,00

Grupo Profesional	Categorías	Grupos	Hora extra
6	Chofer.	6A8	20,83
	Oficial 2a Administrativo.	6A4	20,45
	Técnicos de Org. De 2a.	6A5	17,12
	Analista/Operador Informático 2a.	6A3	15,41
	Delineante de 2a.		
7	Auxiliar Administrativo.		
	Auxiliar de Organización.	7A7	20,08
	Auxiliar Técnico.	7A1	19,70
	Auxiliar Informático.	7A2	17,15
	Almacenero.	7A6	14,17
	Ordenanza.		

## ANEXO 3

## Tablas quinquenios empleado 2010

Grupo Profesional	Categorías	Grupos	Quinquenio
1	Ingeniero, Licenciado.	1A1	41,28
		1A2 1A3	41,28 41,28
2	Ing. Técnico. Diplomado Universitario. Analista programador.	2B1	41,07
		2B2	41,07
		2B3	41,07
3	Jefe de Taller. Delineante Proyectista. Jefe de Admón. Jefe de Org/Proyectos.	3A1	40,41
		3A2	40,41
		3A3	40,41
4	Programador informático. Maestro Industrial. Técnico especialista. Montador Jefe. Tec. Org. Especial. Téc. Adm. Especial. Maestro de 1a. Maestro 2a. Encargado.	4A4	40,29
		4A5	40,29
		4B1	40,29
		4B2	40,29
		4B3	40,29
5	Técnico de org.de 1a. Tec. De Adm. De 1a. Delineante de 1a. Oficial 1a adm. Analista / Operador Informático 1a.	5B4	40,11
		5D4	40,11
		5E1	40,11
		5E2	40,11
		5E3	40,11
6	Chofer. Oficial 2a Administrativo. Técnicos de Org. De 2a. Analista / Operador Informático 2a Delineante de 2a.	6A8	39,93
		6A4	39,93
		6A5	39,93
		6A3	39,93

Grupo Profesional	Categorías	Grupos	Quinquenio
7	Auxiliar Administrativo.		
	Auxiliar de Organización.	7A7	39,93
	Auxiliar Técnico.	7A1	39,93
	Auxiliar Informático.	7A2	39,93
	Almacenero.	7A6	39,93
	Ordenanza.		

## ANEXO 3B

## Tablas quinquenios empleado 2011

Grupo Profesional	Categorías	Grupos	Quinquenio
1	Ingeniero, Licenciado.	1A1	41,78
		1A2 1A3	41,78 41,78
2	Ing. Técnico. Diplomado Universitario. Analista programador.	2B1	41,57
		2B2	41,57
		2B3	41,57
3	Jefe de Taller. Delineante Proyectista. Jefe de Admón. Jefe de Org/Proyectos.	3A1	40,92
		3A2	40,92
		3A3	40,92
4	Programador informático. Maestro Industrial. Técnico especialista. Montador Jefe. Tec. Org. Especial. Téc. Adm. Especial. Maestro de 1a. Maestro 2a. Encargado.		
		4A4	40,80
		4A5	40,80
		4B1	40,80
		4B2	40,80
		4B3	40,80
5	Técnico de org.de 1a. Tec. De Adm. De 1a. Delineante de 1a. Oficial 1a adm. Analista / Operador Informático 1a.	5B4	40,61
		5D4	40,61
		5E1	40,61
		5E2	40,61
		5E3	40,61
6	Chofer. Oficial 2a Administrativo. Técnicos de Org. De 2a. Analista / Operador Informático 2a Delineante de 2a.	6A8	40,43
		6A4	40,43
		6A5	40,43
		6A3	40,43
7	Auxiliar Administrativo. Auxiliar de Organización. Auxiliar Técnico. Auxiliar Informático. Almacenero. Ordenanza.	7A7	40,43
		7A1	40,43
		7A2	40,43
		7A6	40,43

## ANEXO 4

**Dietas de viaje nacionales**

Las dietas en día laborable tienen ya descontada la subvención de comida.

Primer día de viaje 0 viaje de un día	Día Laborable	Festivo o fin de semana
Desayuno . . . . .	3,99 €	3,99 €
Almuerzo . . . . .	14,67 €	23,67 €
Cena . . . . .	23,67 €	23,67 €
<b>Total . . . . .</b>	<b>42,33 €</b>	<b>51,33 €</b>

  

Ultimo día de viaje (en viajes de más de un día)	Día Laborable	Festivo o fin de semana
Desayuno . . . . .	3,99 €	3,99 €
Almuerzo . . . . .	14,67 €	23,67 €
Cena . . . . .	4,23 €	4,23 €
<b>Total . . . . .</b>	<b>22,89 €</b>	<b>31,89€</b>

**Dietas para desplazamientos cortos del personal de servicios técnicos**

Dieta única después de las 15 horas: 18,73 €.

Viaje hasta 30 días (una o varias plazas)	Día Laborable	Festivo o fin de semana.
Alimentación . . . . .	42,33 €	51,33€
Pernoctación . . . . .	60,00 €	60,00 €
<b>Total . . . . .</b>	<b>102,33 €</b>	<b>111,33€</b>

  

Viaje superior a 30 días (misma plaza)	Día Laborable	Festivo o fin de semana.
Gastos de instancia diaria (incluido alojamiento) . . . .	67,07 €	76,07

  

Viaje superior a 9 meses (Misma plaza)	Día laborable	Festivo o fin de semana.
Gastos de instancia diaria (incluido alojamiento) . . . .	83,79 €	92,79 €

## ANEXO 5

## Reconocimientos médicos:

Seguridad y salud: En cumplimiento de la legislación vigente, los reconocimientos médicos y pruebas complementarias que procedan a la preceptiva vigilancia de la salud, se llevarán a cabo aplicando los protocolos médicos correspondientes a la evaluación de riesgos de cada uno de los puestos de trabajo que desempeñen los colaboradores.

Es voluntad de las partes firmantes, sin embargo, y con el fin de potenciar la Salud de los colaboradores facilitando diagnósticos preventivos, adicionalmente a lo estipulado por el INSHT, acordar la realización de un reconocimiento médico periódico, cuya realización quede unificada en todos los centros de trabajo y para todo el personal que se encuentre bajo los respectivos ámbitos territorial y personal del presente Convenio Colectivo.

1) Para el logro de tal fin se determina que el referido reconocimiento constará de las partes y contenido que se resaltan a continuación:

Reconocimiento general:

Anamnesis general.

Exploración osteomuscular.

Electrocardiograma a todos los colaboradores mayores de 45 años.

Control visión.

Analíticas generales (sangre y orina) con las características que se muestran en el apéndice A.

Prevención de cáncer próstata: Se incluirá el PSA en la prueba de analítica, según la práctica habitual médica, para el personal masculino mayor de 45 años.

Prevención de cáncer cérvico-uterino y de mama: Exploración ginecológica y mamaria. Citología y colposcopia. Ecografía y mamografía adicional para el personal femenino mayor de 40 años y/o según criterio médico.

2) Además de lo anteriormente expuesto, a cada colaborador se le realizaran las pruebas analíticas complementarias, así como se le aplicarán los protocolos de Vigilancia de la Salud correspondientes a los riesgos de su actividad laboral, según la legislación vigente.

3) Para aquellos colaboradores cuyo trabajo se desarrolle en el entorno de Fábrica/Taller, se ampliará el protocolo de Vigilancia de la salud realizándoles también una audiometría, aún en caso que esta prueba no estuviese incluida en su protocolo.

4) A los usuarios de Pantallas de visualización de Datos (PVDs), se les realizará una Tonometría ocular cada 3 años, según recomendación del INSHT.

5) La periodicidad de los citados reconocimientos se fija en un año, período que podrá reducirse en casos particulares, según criterio médico.

Previo sometimiento al Comité de Seguridad y Salud y posteriormente a la Mutua Patronal la rehabilitación de columna vertebral se efectuara en el centro médico que se aconseje en los informes emitidos por aquellos.

#### Apéndice A: Analíticas

Ferritina en Suero (ng/mL), si Anemia.

Sideremia (ug/dL), si Anemia.

Proteína en Suero (g/L).

Colesterol de HDL en suero (g/L).

Colesterol de LDL en Suero().

Bilirrubina total en suero (mg/dL).

Colesterol en suero.

Creatinina en suero.

Eritrosedimentacion en sangre.

Examen citoquimico orina.

Fosfatasa alcalina en suero.

GGT-Gamma-Glutamiltransferas.

Glucosa basal en suero.

GOT-Aspartato aminotransfera.

GPT-Alanina aminotransferasa.

Hemograma completo en sangre.

Trigliceridos en suero.

Urato (Ac. úrico) en suero.

Urea en suero.

## ANEXO 6

### Igualdad de oportunidades

La Dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores se comprometen a trabajar conjuntamente para detectar y corregir las desigualdades o discriminaciones si las hubiera en los centros de trabajo por razón de sexo y para ello acuerdan constituir la Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades, estableciéndose como materias a tratar por la misma las siguientes:

Materias relativas al acceso al empleo. Clasificación profesional.  
Promoción y formación.  
Retribución.  
Ordenación del tiempo de trabajo.  
Conciliación laboral, personal y familiar.  
Prevención del acoso por razón de sexo.

Se determinan las siguientes fases de trabajo:

Fase I: Diagnóstico de la situación: Evaluación de necesidades y diseño de las fases posteriores.

Fase II: Preparación y planificación: Fijación de los concretos objetivos (Metas) de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución.

Fase III: Etapa de Implementación: Metodología y procesos de implantación en la empresa.

Fase IV: Etapa de Evaluación: Distintivo de Empresa Modelo de Igualdad.

Se acuerda a su vez la formación y funcionamiento de la comisión tal y como se señala a continuación:

1. La comisión estará formada por tres miembros por parte de la empresa y tres por la Representación legal de los trabajadores.
2. Se celebrará una reunión bimensual, pudiendo realizar reuniones extraordinarias a petición por cualquiera de las dos partes.
3. Los acuerdos en el seno de la Comisión se adoptarán por mayoría absoluta de cada una de las dos partes.
4. A los efectos de poder elaborar un diagnóstico adecuado sobre las posibles desigualdades o discriminaciones, la empresa facilitará a la Comisión Paritaria de Igualdad los datos que esta requiera, siempre cumpliendo con la Ley Orgánica de Protección de Datos.
5. En función de los temas a tratar y por acuerdo de ambas partes, la Comisión de Igualdad podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas especialmente cualificadas.
6. De cada reunión se levantará acta con los contenidos de las deliberaciones y con expresión específica de los acuerdos que se alcance.
7. La fase de diagnóstico, en proceso de elaboración, deberá ser concluida como límite a finales de febrero del 2011 con el fin de elaborar el plan de igualdad acorde a este análisis antes de diciembre de 2011.

## ANEXO 7

### Reglamento de Promociones para el Personal Empleado y Personal De Servicios

Los ascensos en la empresa, para los empleados de la misma, se ajustarán al siguiente Reglamento:

1. El ascenso de trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o especial confianza, será de libre designación y revocación por parte de la empresa.

2. Para ascender de nivel o grupo profesional, cuando proceda, la empresa tendrá en cuenta la formación, méritos y permanencia del trabajador en la misma, pudiendo tomar como referencia los siguientes parámetros:

- Titulación adecuada.
- Conocimiento del puesto de trabajo.
- Historial profesional.
- Haber desempeñado función de superior categoría profesional.
- Superar satisfactoriamente las pruebas que pudieran establecerse al efecto.

3. Mediante negociación colectiva se determinará el número mínimo de ascensos de categoría a realizar cada año de vigencia del Convenio.

4. Cuando se realicen promociones se garantizará en todos los casos, al menos, el 50 % de la diferencia de los valores de tablas de Convenio entre las dos categorías, la actual y a la que se promociona.

## ANEXO 8

### **Reglamento del Plan de Pensiones Social Empresarial de Nokia Siemens Networks, S.L.**

#### *Introducción*

Nokia Siemens Networks, S.L., ha establecido el presente Plan de Previsión Social Empresarial que entrará en vigor el 1 de abril de 2009, para garantizar a todos los empleados incluidos en su ámbito de aplicación y, en su caso, a sus beneficiarios, ciertas prestaciones, independientes de las previstas por la Seguridad Social y compatibles con las mismas.

En ningún caso debe entenderse que este Plan sustituye las prestaciones propias de la Seguridad Social española.

El presente Plan se establece de acuerdo con lo previsto en el artículo 51.4 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, así como en la Disposición Adicional Primera del Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones.

#### *Sección 1: Definiciones*

En este Reglamento ha de entenderse que las expresiones en masculino incluyen el femenino y viceversa.

1.1 Empresa: Nokia Siemens Networks, S.L. que insta a la constitución del Plan de Previsión y participa en su desarrollo.

1.2 Plan de previsión o plan: Es el conjunto de disposiciones y estipulaciones aplicables al Plan de Previsión Social Empresarial de Nokia Siemens Networks, S.L.

1.3 Fecha de implantación del plan: La fecha de implantación y puesta en marcha del Plan es el día 1 de abril de 2009. El cálculo de las prestaciones correspondientes a los empleados se realizará, tomando como fecha de efecto, la de incorporación a la empresa.

1.4 Participantes: Todos aquellos empleados al servicio de la empresa incluidos en el plan, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del presente reglamento.

1.5 Participantes en suspenso: Tendrán la consideración de Participantes en suspenso aquellos que tengan suspendida su relación laboral con la empresa por causa distinta a la incapacidad temporal, maternidad o paternidad.

Asimismo, se considerarán participantes en suspenso aquellos que cesen en el plan o terminen su relación laboral con la empresa sin movilizar sus derechos económicos.

1.6 Beneficiarios: Personas físicas con derecho a la percepción de las prestaciones derivadas del presente plan, hayan sido o no participantes.



En defecto de designación expresa se seguirá el siguiente orden de prelación, con carácter excluyente:

1. La persona o personas designadas por el participante y en la proporción que él hubiera establecido
2. Cónyuge e hijos a partes iguales
3. Los ascendientes a partes iguales
4. Los demás herederos legales

1.7 Cónyuge: La persona con la que el participante estaba casado a la fecha de producirse el fallecimiento del mismo.

1.8 Hecho causante: Es el acontecimiento o evento que da derecho a un participante o beneficiario a percibir una de las prestaciones establecidas en este plan de previsión.

1.9 Fecha normal de jubilación: Es el último día del mes en que el participante cumple la edad de jubilación normal, de acuerdo con la normativa vigente en cada momento en materia de Seguridad Social.

1.10 Incapacidad permanente total: Situación física o psíquica irreversible producida por enfermedad o accidente, común o profesional, que imposibilita al participante para desarrollar las tareas y actividades propias de su profesión habitual, así declarada por el órgano competente de la Seguridad Social o, en su caso, por el órgano jurisdiccional competente en su última instancia.

1.11 Incapacidad permanente absoluta y gran invalidez: La incapacidad permanente absoluta se define como la situación física o psíquica irreversible producida por enfermedad o accidente, común o profesional, que imposibilita al participante para realizar las tareas y actividades propias de cualquier profesión u oficio, así declarada por el órgano competente de la Seguridad Social o, en su caso, por el órgano jurisdiccional competente en su última instancia.

Se define como gran invalidez la situación de incapacidad permanente en la que el participante necesita la asistencia de una tercera persona para realizar los actos más elementales de la vida diaria, así declarada por el órgano competente de la Seguridad Social o, en su caso, por el órgano jurisdiccional competente en su última instancia.

1.12 Salario pensionable: Es el salario base anual fijado el día 1 de enero de cada año, excluidos conceptos tales como bonus y retribuciones en especie y, en todo caso, incluye las revisiones pendientes de aplicación del Convenio colectivo, generando la aportación adicional al plan necesaria.

Se considerará como bonus cualquier complemento salarial abonado a los trabajadores en función de los beneficios obtenidos por la empresa, de los que se extraerá una parte que aumentará la remuneración de aquéllos.

Cualquier otro concepto de naturaleza salarial quedará excluido del concepto de salario pensionable.

Solo en los supuestos de reducción o normalización de la jornada laboral durante el año, se procederá a la actualización del salario pensionable. Esta situación tomará efecto al mes siguiente del cambio.

1.13 Fondo acumulado individual: Es el cúmulo de las aportaciones periódicas que se realizan al presente plan, más los rendimientos que se les reconozcan, deducidos los gastos incurridos, correspondientes a cada participante.

1.14 Capital adicional de fallecimiento e invalidez: La empresa financiará anualmente la prima para asegurar prestaciones adicionales por fallecimiento e invalidez. Las prestaciones para todo el colectivo cubiertas por las mencionadas primas, serán de una anualidad de salario pensionable. Para aquellos participantes que estaban de alta en la empresa al 17/02/2009 dicho capital será como mínimo de 30.000 €. Estos capitales se percibirán adicionalmente a los que, en su caso, correspondan al asegurado o beneficiario por su fondo acumulado individual.

## Sección 2: Pertenencia al plan

### 2.1 Acceso al plan.

#### 2.1.1 Condiciones de acceso.

Podrán ser miembros del presente plan de previsión todos los empleados que superen el periodo de prueba establecido por la empresa y, como máximo, transcurridos un plazo de 2 años desde la fecha de alta del participante en la empresa. Pasarán a ser miembros del plan el primer día del siguiente mes de cumplir esta condición.

Si un participante pasa a prestar servicios en otra empresa del grupo fuera de España, podrá permanecer como participante durante ese periodo a discreción de la empresa, de acuerdo con las condiciones de traslado que se pacten. Dichas condiciones de traslado establecerán los términos de pertenencia al plan aplicables a cada caso.

Para las prestaciones del artículo 1.14 del presente reglamento, la condición de acceso se cumplirá el primer día al causar alta en la empresa.

#### 2.1.2 Alta de los participantes.

Para los empleados que a la fecha de implantación del plan cumplan las condiciones de acceso, la fecha de alta en el plan será el 1 de abril de 2009.

Para el resto de los empleados, la fecha de alta en el plan será el día en el que cumplan las condiciones de acceso.

#### 2.1.3 Obligaciones del participante.

Son obligaciones del participante:

a) Comunicar a la empresa las circunstancias personales y familiares que le sean requeridas para determinar la prestación correspondiente, así como cualquier modificación que se produzca en dichos datos.

b) Cumplir las normas establecidas en el presente reglamento.

c) Comunicar el hecho causante de las prestaciones, y aportar la documentación necesaria para su percepción, confirme al presente reglamento y póliza de seguro que lo instrumente.

### 2.2 Baja en el plan.

El participante causará baja en el presente plan en los siguientes casos:

a) Por extinción de la relación laboral con la empresa.

b) Por haber alcanzado la fecha de jubilación normal, y seguir en alta en la empresa sin el consentimiento de la misma.

c) Por mutuo acuerdo entre la empresa y el participante.

d) Por incumplimiento grave de alguna de las cláusulas previstas en esta normativa.

e) Por terminación del plan de previsión en los supuestos regulados en la sección 6 de este documento.

f) Por causar derecho a alguna de las prestaciones previstas en las secciones 4 y 5 de este reglamento.

## Sección 3: Financiación del plan

### 3.1 Aportaciones.

#### 3.1.1 Aportaciones.

##### 1. Aportación de Nokia Siemens Network S.L. y de los participantes:

El plan es contributivo por parte de la empresa y del participante. Las aportaciones se efectuarán conforme a la siguiente tabla de porcentajes.

Tabla de porcentajes sobre salario pensionable:

Porcentaje empresa	Porcentaje participante
3	3
2	2
1	1

2. La aportación de la empresa se condiciona a que el participante realice previamente su aportación conforme a la tabla de porcentajes anterior.

3. Adicionalmente, la empresa financiará anualmente la prima para las prestaciones de riesgo, según lo indicado en el artículo 1.14 del presente Reglamento.

4. Las aportaciones efectuadas en virtud del presente plan no podrán exceder el límite anual máximo de aportación establecido en la normativa legal vigente en cada momento. Si se superara el citado límite máximo de aportación, se mantendrán en primer lugar, las aportaciones de la empresa para la cobertura de los capitales adicionales de fallecimiento e invalidez permanente. En segundo lugar, las aportaciones realizadas por la empresa para la jubilación y, en tercer lugar, las aportaciones de la participantes para la jubilación. En su caso, para las aportaciones que superen los límites anuales máximos, la empresa y/o el participante, realizarán las aportaciones que correspondan a una póliza de seguro colectivo de vida contratada al afecto, acogida a la normativa de exteriorización de compromisos por pensiones. Las aportaciones de la empresa al citado seguro no serán imputadas fiscalmente al participante. La póliza recogerá las mismas contingencias y supuestos excepcionales de liquidez que el presente plan. En caso de baja el participante, éste tendrá derecho al 100 % de la provisión matemática constituida en la póliza.

5. El participante podrá efectuar aportaciones voluntarias directamente a la compañía aseguradora una vez que la empresa haya realizado las suyas, siempre que no excedan del límite legal máximo establecido en la normativa de planes y fondos de pensiones en cada momento.

### 3.1.2 Suspensión de las aportaciones.

La empresa no computará para el cálculo de las aportaciones los periodos de tiempo en los que la relación laboral del Participante esté suspendida, excepto en los supuestos de maternidad, paternidad o incapacidad temporal.

La empresa podrá suspender sus aportaciones al presente plan en caso de incumplimiento por parte del participante de las obligaciones establecidas en la sección 2 del presente reglamento.

A partir de la fecha de jubilación normal, la empresa dejará de realizar aportaciones a la jubilación a favor del participante que continúe en activo, sin perjuicio de que la empresa siga financiando las primas correspondientes a las prestaciones de riesgo conforme al artículo 1.14 del presente Reglamento.

### 3.2 Gestión del plan.

Las aportaciones se efectuarán a un Plan de Previsión Social Empresarial contratado con una Compañía Aseguradora, que tendrán encomendada la gestión de este plan de previsión, en los términos previstos en el artículo 51.4 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

El compromiso de la empresa se circunscribe a financiar correctamente las obligaciones que se desprenden de este reglamento. En consecuencia, la empresa se reserva el derecho a designar la Compañía Aseguradora y a negociar los términos del plan de previsión social empresarial a través del cual se financiará este plan de previsión. También se reserva la facultad de reemplazar a la compañía aseguradora por otra cuando lo estime oportuno.

En ningún caso será responsable la empresa de los resultados que pudieran derivarse de la política de inversiones llevada a cabo por la compañía aseguradora. Las obligaciones

de la empresa se limitan a financiar correctamente el presente plan de previsión, de acuerdo con lo establecido en este Reglamento.

#### *Sección 4: Prestaciones del plan de previsión*

##### 4.1 Disposiciones comunes.

###### Prestaciones.

Es el derecho económico que obtendrá el participante o sus beneficiarios en el caso de que se produzca alguna de las contingencias previstas a continuación.

###### Contingencias previstas

Dichas prestaciones se causarán por alguna de las siguientes contingencias:

###### Jubilación.

###### Fallecimiento.

incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez.

###### Incompatibilidad de la prestación.

Las prestaciones previstas en esta sección y en la sección 5 serán incompatibles entre ellas. El beneficiario sólo podrá serlo de una prestación.

###### Forma de la prestación.

El pago de la prestación reconocida tendrá lugar una vez especificada su cuantía según las normas contenidas en este reglamento.

El importe se determinará en función del fondo acumulado individual que acredite el participante a la fecha del hecho causante, siendo pagadero en forma de renta, capital o una combinación de ambos, a elección del participante o del beneficiario, en su caso.

En caso de optar por una renta, ésta será el resultado de convertir la cuantía del Fondo acumulado individual y/o del Capital adicional de fallecimiento o invalidez en una pensión, aplicando los criterios aduanales propios de la compañía aseguradora, que será la encargada de transformar dicha cuantía en una pensión. El importe de la misma será el comunicado por la compañía aseguradora, teniendo en cuenta la decisión del propio beneficiario respecto a si se trata de una pensión temporal o vitalicia, creciente o constante, con o sin reversión, etc.

###### Prescripción del derecho a la prestación.

El derecho al cobro de la prestación causada y reconocida prescribe a los 5 años, contado desde el día siguiente en que se notificó al beneficiario su concesión, si en este plazo y por causa imputable al mismo, no hubiera sido posible hacer efectivo el pago.

###### Impuestos.

Cualquier impuesto, presente o futuro, que grave las prestaciones previstas en el presente plan correrá a cargo del beneficiario.

##### 4.2 Prestación por jubilación.

###### Hecho causante.

a) Jubilación normal: Tendrá derecho a la prestación por Jubilación normal, el participante que cese definitivamente su actividad laboral en la empresa por jubilación, de acuerdo con la Seguridad Social, a partir de fecha normal de jubilación.

b) Jubilación anticipada: Tendrá derecho a la prestación por jubilación anticipada, el participante que cese definitivamente su actividad laboral en la empresa por causa de jubilación anticipada, de acuerdo con la Seguridad Social.

Podrá anticiparse la percepción de una prestación correspondiente a la jubilación a partir de los 60 años de edad cuando concurren en el participante las siguientes circunstancias:

Que haya cesado en toda actividad determinante del alta en la Seguridad Social, sin perjuicio de que, en su caso, continúe asimilado al alta en algún régimen de la Seguridad Social.

Que en el momento de solicitar la disposición anticipada no reúna todavía los requisitos para la obtención de la prestación de jubilación en el régimen de la Seguridad Social correspondiente.

**Beneficiario:** Será beneficiario de la prestación por jubilación el participante que cause derecho a ella de acuerdo con lo establecido en el punto anterior.

**Cuantía:** La cuantía de la prestación de jubilación estará constituida por el fondo acumulado individual en el momento de producirse la contingencia.

#### 4.3 Prestación por fallecimiento.

**Hecho causante:** El fallecimiento del participante en activo al servicio de la empresa.

**Beneficiarios:** Serán beneficiario/s de la prestación por fallecimiento, de forma excluyente y en el orden señalado, las personas recogidas en el apartado 1.6 del Reglamento.

**Cuantía:** La cuantía de la prestación por fallecimiento estará constituida por el Fondo acumulado individual en el momento de producirse la contingencia, más el capital adicional indicado en el punto 1.14 del presente reglamento.

#### 4.4 Prestación por incapacidad permanente.

**Hecho causante:** Es la situación de incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez en que incurra el participante.

Dicha situación deberá ser apreciada y declarada por el órgano competente de la Seguridad Social.

**Beneficiario:** Será beneficiario de la prestación por incapacidad permanente, el participante que se le haya reconocido una incapacidad conforme a la normativa de la Seguridad Social.

**Cuantía:** La cuantía de la prestación por invalidez estará constituida por el Fondo acumulado individual en el momento de producirse la contingencia, más el capital adicional indicado en el punto 1.14 del presente reglamento.

**4.5 Supuestos excepcionales de liquidez:** Los participantes podrán hacer líquido sus derechos económicos en los supuestos de enfermedad grave y desempleo de larga duración, en los términos establecidos en la normativa reguladora de los planes y fondos de pensiones.

**4.5.1 Enfermedad grave:** Los participantes podrán hacer efectivos sus derechos económicos en caso de enfermedad grave de los mismos o de sus cónyuges, ascendientes o descendientes en primer grado, u otras personas que, en régimen de tutela o acogimiento, convivan con los participantes o que de ellos dependan, en los términos establecidos en la Ley de Planes y Fondos de Pensiones y su desarrollo reglamentario vigente en cada momento.

Los participantes deberán justificar la situación de enfermedad grave mediante un certificado médico emitido por los servicios competentes de las entidades sanitarias de la Seguridad Social o entidades concertadas. Asimismo, deberán presentar un documento en el que se ponga de manifiesto la disminución de su renta disponible.

**4.5.2 Desempleo de larga duración.** Tendrá la consideración de desempleo de larga duración, la situación legal de desempleo del participante durante un periodo continuado de al menos doce meses, siempre que estando inscrito en el Instituto Nacional de Empleo

u organismo público competente, como demandante de empleo, no perciba prestaciones por desempleo en su nivel contributivo.

Se consideran situaciones legales de desempleo los supuestos de extinción de la relación laboral o administrativa y suspensión del contrato de trabajo contemplados como tales situaciones legales de desempleo en los apartados 1 y 2 del artículo 208 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, y normas complementarias y de desarrollo.

4.5.3 Pago de los derechos económicos: Los derechos económicos podrán hacerse efectivos mediante un pago único o en pagos sucesivos, en tanto se mantengan las situaciones de enfermedad grave o desempleo de larga duración debidamente acreditada, con sujeción a los límites que en cada caso establezca la normativa aplicable.

#### *Sección 5: Fondo acumulado individual*

5.1 Beneficiario y cuantía: El Participante tendrá derechos económicos sobre el 100 % de su Fondo acumulado individual.

5.2 Derechos en caso de baja: En caso de cese en la empresa, el Participante podrá:

1. Mantener su Fondo acumulado individual en el presente plan de previsión social empresarial hasta la fecha en que se produzca alguna de las contingencias previstas en el presente reglamento.
2. Transferir su Fondo acumulado individual a otro Plan de Previsión Social Empresarial u otro vehículo admitido por la legislación vigente.
3. Mantener su Fondo acumulado individual en la póliza de seguro colectivo de vida donde se recogen los excesos sobre los límites legales de aportación anual.

5.3 Liquidez: El Participante sólo podrá percibir el Fondo acumulado individual cuando se produzca alguna de las de las contingencias que dan derecho a prestación, de acuerdo con las especificaciones de este plan.

No obstante, el participante podrá hacer efectivos, excepcional mente, los derechos económicos en los supuestos de desempleo de larga duración o enfermedad grave, en los términos regulados en la normativa vigente en materia de planes y fondos de pensiones.

#### *Sección 6: Modificación o terminación del plan*

Las especificaciones contenidas en el presente reglamento se establecen con carácter indefinido.

No obstante, en caso de producirse una variación en la legislación fiscal o laboral referente a la Seguridad Social, planes de pensiones, sistemas privados de previsión social o en cualquier aspecto que afecte a la forma o sustancia de este plan o de las prestaciones incluidas en él, la Compañía conjuntamente con la Representación Social se obligan a estudiar y adoptar en el seno de la negociación colectiva las medidas necesarias, incluida la terminación, para adaptar las modificaciones sobrevenidas con la premisa de que suponga un coste equivalente, garantizando en todo caso los derechos que hubieran podido adquirir los Participantes en virtud de este plan con el límite de dicho coste.

La Compañía, conjuntamente con la representación social acordara formalmente la modificación o terminación del presente plan si así lo estimasen necesario y en todos los supuestos de disolución de la misma.

En todo caso, los participantes tendrán derecho a los fondos acumulados individuales que deriven de las aportaciones realizadas en su favor hasta esa fecha. El importe de estos derechos se mantendrá en la póliza que instrumente el presente plan hasta el acaecimiento de alguna de las contingencias que dan derecho a prestación en virtud de las especificaciones del presente plan.