

**III. OTRAS DISPOSICIONES****MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN**

**10475** *Resolución de 21 de junio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Wincor Nixdorf, S.L.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Wincor Nixdorf, S.L. (código de Convenio n.º 9013942), que fue suscrito con fecha 10 de febrero 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, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 21 de junio de 2010.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

**CONVENIO COLECTIVO AÑO 2009/2011****Wincor Nixdorf, S.L., Sociedad unipersonal**

## CAPÍTULO I

**Disposiciones generales****Artículo 1. *Ámbito territorial y funcional.***

La eficacia y obligatoriedad de este Convenio afecta funcionalmente a todas las actividades pertenecientes a Wincor Nixdorf, S.L., en adelante denominada WN, siendo su ámbito territorial el estatal, abarcando el total de Centros de Trabajo de la Empresa existentes o que puedan crearse. (Para tal fin se constituyó la Sección Sindical de U.S.T.S., cuyo miembro es José María Morón).

**Artículo 2. *Ámbito personal.***

El presente Convenio afectará, durante su vigencia, a la totalidad de los empleados de la Compañía, con excepción de todos aquellos empleados a los que la Compañía ha conferido o confiera una categoría de Directores de primer y segundo nivel, conocida y aceptada por los interesados. Asimismo, afectará a todos los trabajadores que ingresen durante la vigencia de este Convenio.

**Artículo 3. *Vigencia y duración.***

El presente Convenio, con independencia de su fecha de inscripción en el Registro por las autoridades laborales competentes, entrará en vigor al día siguiente de su firma, independientemente de la fecha de su publicación, y su duración será desde el día 1 de enero del 2009 hasta el 31 de diciembre del 2011, abonándose los aumentos acordados con carácter retroactivo desde la mencionada fecha, salvo en aquellas materias o acuerdos en los que expresamente se establezca otra fecha.

Duración:

a) La duración del Convenio será de tres años, a partir del 1 de enero del 2009, finalizando sus efectos a 31 de diciembre de 2011, quedando denunciado automáticamente al término de su vigencia, sin necesidad de denuncia previa por cualquiera de las partes.

b) Se deberá constituir la Comisión negociadora antes de los quince días naturales siguientes a su vencimiento. No obstante lo anterior será de aplicación el presente Convenio hasta el cierre de las negociaciones para su renovación.

Artículo 4. *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 5. *Compensación y absorción.*

Habida cuenta de la naturaleza de este Convenio, todas las mejoras, tanto económicas como de tipo social, que por disposición legal puedan aparecer durante la vigencia del mismo, no tendrán eficacia práctica y, en consecuencia, serán absorbidas por el mismo, si las condiciones de este Convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, superasen las citadas mejoras.

Artículo 6. *Garantía «ad personam».*

Se respetarán las situaciones personales que excedan de las pactadas y no reguladas en este Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

## CAPÍTULO II

### Conceptos económicos

Artículo 7. *Retribución.*

a) Incremento salarial: Para el año 2009 se producirá un incremento salarial calculado sobre Sueldo Fijo Bruto Anual más Remuneración Variable bruta, a 100% de cumplimiento de Objetivos, del IPC oficial publicado en enero, correspondiente al período enero-diciembre año anterior.

Para los siguientes años 2010 y 2011 el posible incremento salarial será objeto de negociación en el último trimestre del año anterior.

b) Tablas de Convenio: Se considera la retribución mínima del Convenio, el salario o sueldo que figura con tal carácter en las tablas del anexo I.

Se establece un incremento en las Tablas del 6,9% para el año 2010.

A los empleados que puedan estar afectados por la supresión de su Categoría se les asignará otra de idéntico «Grupo Profesional y Grupo de Tarifa».

c) Conceptos Salariales: Con efecto de la entrada en vigor del presente Convenio, el «sueldo carta» se compone del concepto «Salario Convenio» según las tablas referidas en el apartado b) de este artículo y, en su caso, del concepto «Plus Empresa».

Artículo 8. *Pagas extraordinarias.*

Las actuales gratificaciones existentes, de Julio y Navidad, consistirán en una mensualidad del sueldo-carta para todo el personal.

Los empleados que no lleven un año de servicio en la Compañía en la fecha de devengo de las antes citadas gratificaciones, percibirán esta cuantía en importe proporcional a los días de permanencia en plantilla. Asimismo, al causar baja en la Compañía, percibirán la parte proporcional que le corresponda de cada una de ellas.

A partir de este momento se acuerda denominar la tradicional paga de Julio como Paga de Verano.

La paga de Navidad se devenga de 1.º de julio al 31 de diciembre del año en curso.  
La paga de Verano se devenga del 1.º de enero al 30 de junio del año en curso.

Artículo 9. *Horas extraordinarias.*

Tienen la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice fuera del horario de cada empleado, siendo dichos horarios los que se describen en el artículo 16 del presente Convenio, y de conformidad con el artículo 35 ET.

El valor de la hora ordinaria será el que resulte de dividir el «sueldo-carta» individual anual vigente en cada momento más antigüedad por el número de horas anuales pactadas.

Las horas extraordinarias se retribuirán a razón de:

Horas extraordinarias normales: 110% del valor de la hora ordinaria, más un complemento de 4,74 euros por hora.

Horas extraordinarias nocturnas (de 22:00 a 06:00): 110% del valor de la hora ordinaria, más un complemento de 6,51 euros por hora.

Horas extraordinarias domingos y festivos: 110% del valor de la hora ordinaria, más un complemento de 8,13 euros por hora.

Horas extraordinarias nocturnas de domingos y festivos: 110% del valor de la hora ordinaria más un complemento de 9,76 euros por hora.

Estos valores entrarán en vigor a partir del primer día del mes siguiente de la firma del presente Convenio.

Para los años 2010 y 2011 el posible incremento de estos valores será objeto de negociación en el último trimestre del año anterior.

Las horas extraordinarias podrán canjearse por tiempo libre a razón del 175% de las horas extras normales realizadas y a razón de 200% las horas extras nocturnas y las realizadas en domingos y festivos.

Queda a voluntad del empleado la elección entre los dos modos de compensación propuestos, salvo por cuestiones de tope legal.

La compensación de las horas extras por tiempo libre se realizará en el plazo máximo de 4 meses desde su realización, primando el canje sobre el pago y acordándose siempre el momento del disfrute con la jefatura para garantizar el servicio. Transcurrido ese plazo, si la jefatura no permitiera dicho disfrute, queda a voluntad del empleado la elección de la fecha de canjeo, a partir de ese momento.

No se abonarán/canjearán horas extraordinarias en tiempo de formación. Los cursos de participación obligatoria se realizarán en horario laboral y solo excepcionalmente se darán/prolongarán fuera de dicho horario. La vigilancia de este extremo se realizará a través de la Comisión paritaria.

Las horas extraordinarias, normales, nocturnas, domingos, festivos, etc., deberán ser siempre previamente autorizadas por el jefe de Zona o por el Director de Servicios en su defecto. No se abonará ninguna hora extra que no haya sido previamente autorizada.

Artículo 10. *Horas extraordinarias estructurales y de fuerza mayor.*

Se entenderán como horas extraordinarias estructurales la necesarias para períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos, mantenimiento y reparaciones por averías imprevistas en las instalaciones y oficinas de WN, cuando su reparación en la jornada normal suponga interrupción del trabajo habitual o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate, siempre que no pueda ser sustituida por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Se entenderán como horas extraordinarias de fuerza mayor aquellas cuya realización esté motivada por un acontecimiento extraordinario originado por causas ajenas al propio círculo y control de la actividad en WN. A tal objeto, se entienden como supuestos concretos de fuerza mayor: incendio, inundación, terremoto, explosión, guerra, tumulto o sediciones y, en general, cualquier otro acontecimiento semejante de carácter extraordinario.

Artículo 11. *Servicio Técnico Hardware: Prolongación de Jornada y Servicio de Guardias/ Emergencia.*

a) Prolongación de Jornada: Las prolongaciones de jornada son aquellas horas realizadas cuando las jornadas de trabajo habituales deban prolongarse para terminar de atender un servicio ya iniciado y hasta un máximo de 2 horas, el tiempo que excediera de las 2 horas devengará horas extraordinarias.

Se entenderá finalizado el servicio al regreso al centro de trabajo. Una vez finalizado el servicio que ha provocado la prolongación de jornada (que incluye el regreso al centro de trabajo), se considera finalizada la jornada laboral del técnico. Cualquier otra actividad del técnico tiene la consideración de horas extraordinarias.

Las horas realizadas por este concepto se abonarán a los técnicos que las realicen según los siguientes valores, teniendo derecho también a un disfrute de tiempo libre igual al número de horas trabajadas.

Tipo	Descripción	Valor en euros
Lunes a viernes . . . . .	Hora Prolongación Jornada Invierno . . . . .	2,17
Lunes a viernes . . . . .	Hora Prolongación Jornada Verano . . . . .	2,17
Sábados . . . . .	Hora Prolongación Jornada Sábado . . . . .	9,76

b) Servicio de Emergencia/Guardias: Se entiende por servicio de emergencia/guardias la disponibilidad para que una persona pueda ser localizada para su intervención, si ésta fuera precisa, fuera de la jornada planificada de trabajo.

En el caso de que el técnico tuviese que atender averías de fecha anterior al día de la guardia (siempre y cuando el día anterior o días anteriores no fuesen también día/s de guardia) se abonará el tiempo de la intervención y los desplazamientos (solo de ida al lugar de la intervención si a continuación o anteriormente se ha realizado o se debe realizar un aviso de guardia) con los valores fijados en el artículo 9 –Horas Extraordinarias–.

Las asignaciones de este servicio deberán ser definidas, por escrito, por el correspondiente Jefe de Zona, mediante una planificación mensual, estableciendo turnos rotativos de mínimo una semana de guardia hasta un máximo de un mes e informadas a los interesados con una periodicidad mínima de una semana.

Dentro de este servicio se distinguen tres tipos de horas a realizar, cuya compensación tiene distintos valores y se definen de la siguiente manera:

a) Horas Espera: Las horas en las que el técnico se mantiene en situación de disponibilidad o emergencia hasta que es requerido para un aviso y sale de su domicilio.

Lunes a viernes: 2,49 euros/hora.

Sábados, domingos y festivos: 3,25 euros/hora.

Festivos especiales: 5,42 euros/hora.

b) Horas de Viaje: Las horas/fracción transcurridas desde el momento en que el técnico sea requerido para una intervención y sale de su domicilio hasta su llegada al domicilio del cliente y las que transcurren en el trayecto de regreso, se denominan como horas de viaje y por lo tanto se abonan como tal al precio de: 9,23 euros/hora.

c) Horas Activas o de Intervención: Durante el período del servicio de emergencia, se considerarán como horas activas o de intervención las que transcurran desde la llegada a casa del cliente hasta la salida del mismo. Estas horas se abonarán a los valores fijados en el artículo 9 –Horas Extraordinarias–.

Todos los valores de este artículo entrarán en vigor a partir del primer día del mes siguiente de la firma del presente Convenio.

Para los años 2010 y 2011, el posible incremento de estos valores será objeto de negociación en el último trimestre del año anterior.

Se considerarán festivos especiales, a estos efectos, los días 24, 25 y 31 de diciembre, 1 de enero y Jueves y Viernes santo o Viernes Santo y Lunes de Pascua, así como el Sábado de Gloria y el Domingo de Resurrección.

#### Artículo 12. *Subvención de comida.*

La subvención de comida se abonará por día de asistencia al trabajo, siendo su importe, para 2009, de 10,50 euros brutos, independientemente de que se perciban como Ticket Restaurant o Metálico.

Para los años 2010 y 2011, el importe de la subvención será de 11 euros brutos, independientemente de que se perciban como Ticket Restaurant o Metálico.

La posibilidad de elección entre Ticket Restaurant o pago en Nómina la tendrán sólo aquellos empleados en plantilla a 28 de febrero del 2001, y la podrán ejercer solamente una vez al año.

Los empleados que se incorporen a la Compañía con posterioridad a esta fecha tendrán esta subvención exclusivamente en la modalidad de Ticket Restaurant.

En el 2009, la subvención mediante Ticket Restaurant se compondrá de 9 euros libres de impuestos y 1,5 euros gravados.

En los años 2010 y 2011, la subvención mediante Ticket Restaurant se compondrá de 9 euros libres de impuestos y 2 euros gravados.

Estos valores para 2010 y 2011 entrarán en vigor a partir del primer día del mes siguiente de la firma del presente Convenio.

En el supuesto de que el Gobierno aprobara una subida, ésta será absorbida por este importe. La subvención en metálico estará gravada en su totalidad.

En las jornadas continuadas y de verano no se abonará la subvención de comida.

Cuando un empleado, por motivos de trabajo, tenga que prolongar su jornada después de las 15 horas (bien por acabar su jornada en esa hora o por disfrutar de jornada intensiva de verano), tendrá derecho a percibir el importe pactado por subvención de comida, siempre y cuando esta prolongación de jornada supere las dos horas.

#### Artículo 13. *Compensación económica por antigüedad.*

La compensación económica por antigüedad se devengará por trienios vencidos, desde la fecha que a efectos de trienios se tiene en la actualidad, no pudiendo este concepto ser absorbible ni compensable en base a lo dispuesto en el artículo 5.

La cantidad a percibir por cada trienio será de 418,01 euros brutos anuales para el año 2009, abonándose una vez al año en el mes de septiembre.

Para los siguientes años 2010 y 2011, el posible incremento salarial será objeto de negociación en el último trimestre del año anterior.

Tanto para el personal de nuevo ingreso como para aquel que, estando afecto a este Convenio, no tuviese reconocido en contrato esta prestación, el cálculo de los trienios tomará como fecha de inicio, el día 1.º del mes y año en que el colaborador hubiese causado alta en la empresa.

En caso de que un empleado causara baja en la Empresa, se tomará como fecha de baja, a este efecto, el día último del mes y año en que cause la baja.

El devengo de trienios se abona, en todo caso, en forma proporcional al tiempo de permanencia en la empresa.

#### Artículo 14. *Gastos de viajes y dietas.*

Todos los empleados afectos a este Convenio percibirán por este concepto, siempre que exista un viaje de trabajo debidamente autorizado, los importes acordados entre la Compañía y el Comité de Empresa que se detallan a continuación y que están a su vez recogidos en la Política de Reembolso de Gastos de Viajes nr. 3.13.

## a) Viajes nacionales:

Conceptos	2009
Desayuno (1) . . . . .	3,41
Comida (2) . . . . .	20,03
Cena (3) . . . . .	16,14
Lavado de ropa (4) . . . . .	15,85
Teléfono (5) . . . . .	1,66

## b) Viajes extranjero:

Conceptos	2009
Comida (2) . . . . .	27,25
Cena (3) . . . . .	33,12
Lavado de ropa (4) . . . . .	29,66
Teléfono (5) . . . . .	7,57

(1) Cuando el viaje se inicia antes de las 08:00 h de la mañana. Para viajes Internacionales está incluido en el precio del alojamiento (hotel).

(2) Cuando el viaje se prolonga hasta mas tarde de las 15:00 h de la tarde.

(3) Cuando el viaje se prolonga hasta mas tarde de las 22:00 h de la noche.

(4) Este importe es aplicable, siempre y cuando se pernocte fuera del lugar de residencia, por cuatro noches seguidas.

(5) Cuando por razón del viaje se tenga que pernoctar fuera de la residencia habitual se percibirá el importe reseñado por día de estancia.

c) Para desplazamientos profesionales, a poblaciones distintas de las del centro de trabajo habitual y que estén fuera de la provincia, se aplicarán las dietas aquí especificadas, excepto en el caso de los Técnicos de Campo se regirán por lo descrito en el apartado d) siguiente.

d) Para los técnicos de campo, los desplazamientos profesionales que superen los 250 km de distancia desde el centro de trabajo de cada técnico al punto más distante al que se haya desplazado en un día concreto, se aplicaran las dietas aquí especificadas (no confundir con la suma de kilómetros que realice el técnico en ese día al realizar un recorrido a las distintas averías que tiene que atender y tampoco con la suma de kilómetros de ida y vuelta, y sin tener en cuenta las zonas geográficas).

Para distancias inferiores a estas no se aplicarán dietas, se abonarán los kilómetros realizados al importe fijado por la compañía y se utilizará el ticket restaurant o caso de imposibilidad de encontrar locales que acepten el ticket restaurant se aceptará la factura de la comida.

Igualmente, cuando un empleado, por motivos de trabajo, tenga que prolongar su jornada después de las 22:00 horas, tendrá derecho a percibir, adicionalmente, el importe de «dieta de cena» que recoge la normativa vigente de Gastos de Viajes y Dietas.

Estos valores entrarán en vigor a partir del primer día del mes siguiente de la firma del presente Convenio y permanecerán en vigor durante la vigencia de este Convenio.

La revisión de estos valores para los años 2010 y 2011 será objeto de negociación en el último trimestre del año anterior.

Artículo 15. *Kilometraje.*

El importe por kilómetro realizado por el empleado al servicio de la empresa en su coche propio se abonará de conformidad al valor acordado por la Compañía y el Comité de Empresa.

Este valor, que llamaremos valor.km se revisará trimestralmente, al alza o a la baja, coincidiendo con el comienzo de cada trimestre natural del año.

Tanto la fórmula como los datos utilizados en cada una de las revisiones deberán ser consensuados con el Comité de Empresa.

Este valor obtenido (valor.km) se aplicará a los kilómetros recorridos en un año mediante tramos de 10.000 kms con un decremento del 6% en cada tramo sobre el valor del tramo anterior, sin redondeo.

Los tramos serán remunerados de la siguiente forma:

Primeros 10.000 km: valor.km.

De 10.001 a 20.000 km: valor.t1 = valor.km – 6%.

De 20.001 a 30.000 km: valor.t2 = valor.t1 – 6%.

Más de 30.000 km: valor.t3 = valor t2 – 6%.

Dichos importes estarán sujetos a la legislación fiscal vigente, en cuanto a importe exento y sujeto a IRPF.

Coche de empresa: Ver anexo IV Política de Coche de Empresa para el Servicio Técnico.

## CAPÍTULO III

### Jornada y vacaciones

Artículo 16. *Jornada de trabajo y distribución e la jornada anual.*

La jornada de trabajo en su cómputo anual para todo el personal de WN para 2009, 2010 y 2011 se mantiene en 1.754 horas de trabajo efectivo.

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.

Los puentes se tomarán en turnos rotativos, durante el año, dando prioridad a los empleados de mayor antigüedad y con hijos en edad escolar... Los turnos irán rotando anualmente. Si el día de puente no puede coincidir con ningún otro puente se dará como un día adicional libre.

Para el Servicio Técnico se establece un Tercer Turno de Navidad con los mismos días laborables que tenga el de cada año, según calendario laboral de cada centro, mas una compensación de 1 día adicional. Este Tercer Turno se podrá disfrutar desde el 1 de noviembre hasta el 28 de febrero.

La publicación del mismo se realizará durante el mes de enero, una vez alcanzados los correspondientes acuerdos.

Se deberá mantener y cumplir la puntual entrada y salida en los puestos de trabajo, en función de los horarios establecidos.

La distribución de la jornada anual, para todo el personal, excepto el personal de nueva incorporación del Servicio Técnico (Técnicos de Mantenimiento) y Call Center, será:

Invierno.

De lunes a jueves:

Entrada: 08:30 horas.

Salida: 18:00 horas.

Pausa de comida: 1 hora.

Viernes:

Entrada: 08:30 horas.

Salida: 14:30 horas.

Existirá una hora de flexibilidad, inferior y superior a la hora fijada de entrada y, consecuentemente, a la salida.

Verano:

Desde el 15 de junio al 14 de septiembre se mantiene la Jornada Intensiva de Verano, que consiste en los siguientes términos:

Entrada: De 08:00 horas.

Salida: De 15:00 horas

Pausa: 20 minutos, que se computará como tiempo efectivo de trabajo.

Existirán 30 minutos de flexibilidad, inferior y superior a la hora fijada de entrada y, consecuentemente, a la salida.

Horarios para el Personal de nueva incorporación del Servicio Técnico (Técnicos de Mantenimiento) y Call Center:

Horario a):

Invierno:

De lunes a viernes:

Entrada: 08:00 horas.

Salida: 17:00 horas.

Pausa de comida: 1 hora.

Verano:

De lunes a viernes:

Entrada: 08:00 horas.

Salida: 15.00 horas.

Pausa: 20 minutos, que se computarán como tiempo efectivo de trabajo.

Horario b):

Invierno y verano:

De lunes a viernes:

Entrada: 08:00 horas.

Salida: 15:00 horas.

Pausa: 20 minutos, que se computarán como tiempo efectivo de trabajo.

Sábados:

Entrada: 08:30 horas.

Salida: 13:00 horas.

Horario c):

Invierno y verano:

De lunes a viernes:

Entrada: 15:00 horas.

Salida: 22:00 horas

Pausa: 20 minutos, que se computarán como tiempo efectivo de trabajo.

Sábados:

Entrada: 15:00 horas.  
Salida: 19:30 horas.

Horario d):

Invierno y verano:

De lunes a viernes:

Entrada: 08:00 horas.  
Salida: 17:00 horas.  
Pausa de comida: 1 hora.

Horario e):

Invierno y verano: Turno especial Fin de Semana:

Sábados/domingos:

Entrada: 13:00 horas.  
Salida: 22:00 horas.  
Pausa comida: 1 hora.

Horario f):

Invierno y verano: Turno especial mañana o tarde:

Turno de mañana:

Lunes: 08:30 horas a 15:30 horas.  
Martes a jueves: 08:30 horas a 15:00 horas.  
Viernes: 08:30 horas a 15:30 horas.  
Sábado: 08:30 horas a 15:00 horas.

Turno de tarde:

Lunes: 15:00 horas a 22:00 horas.  
Martes a jueves: 15:30 horas a 22:00 horas.  
Viernes: 15:00 horas a 22:00 horas.  
Sábado: 15:30 horas a 22:00 horas.

A los efectos del presente artículo se entenderá por personal de nueva incorporación aquellos trabajadores cuyos contratos de trabajo contengan la cláusula de trabajo a turnos de L a D y todos aquellos que hayan sido contratados en fecha coincidente o posterior al 1 de julio del 2005.

Si se tratara de personal con sucesivos contratos de trabajo temporales se tomará en cuenta, a los efectos de considerarlo como personal de nueva incorporación o no, el primero de los contratos celebrados.

Todos los empleados del Servicio Técnico cuya fecha de incorporación a la compañía sea anterior al 1 de julio del 2005 y cuyos contratos de trabajo no contengan la mencionada cláusula de trabajo a turno de L a D, mantendrán el horario que venían desarrollando habitualmente salvo pacto individual en contrario.

Todos los horarios del Servicio Técnico y Call Center carecerán de flexibilidad y los puentes serán disfrutados en turnos rotativos

La ejecución de cada uno de los horarios anteriormente referenciados requerirá, en todos los casos, el respeto a los descansos mínimos diarios, semanales y/o anuales establecidos en el presente convenio colectivo y en la legislación vigente que resulte de aplicación y se asignarán al amparo de lo establecido en el artículo 41 del E.T.

## Artículo 17. *Vacaciones.*

Las vacaciones serán de 22 días laborables por año natural para todos los empleados excepto para quien, a título individual, tenga reconocido otro período. Las vacaciones se contabilizarán por días laborables completos, sin repercusión o incidencia alguna en cómputo individual, en cuanto a horas efectivas de trabajo.

Los períodos de disfrute de vacaciones se fijarán de común acuerdo entre la Compañía y los empleados, sin que exista ningún derecho preferencial entre éstos, salvo el de aquellos que, por tener hijos en edad escolar o por vacaciones laborales de su pareja, deseen que sus vacaciones coincidan con las de sus hijos o las de su pareja. En caso de coincidencia de este derecho en el mismo departamento, se establecerá turno de rotación anual, teniendo preferencia el empleado de más antigüedad para la primera rotación.

Si por razones de trabajo la empresa interrumpiera o modificase las vacaciones del empleado, la Compañía compensará los perjuicios económicos que, por este hecho, se puedan originar y justifiquen documentalmente.

Las vacaciones podrán tomarse, de acuerdo por ambas partes, en una, dos o más veces siendo la suma de días final la que en derecho corresponda a cada empleado.

Cuando exista coincidencia de fechas entre empleados con puestos de trabajo similares, que no permitan el disfrute al mismo tiempo, las vacaciones serán rotativas, por año, teniendo preferencia el empleado más antiguo para la primera rotación.

Caso de desacuerdo entre la Compañía y el empleado en la fecha de disfrute del período vacacional se tratará con la Representación de los Trabajadores.

Caso de baja laboral durante el período vacacional el tiempo de baja no será computado como vacaciones.

Con carácter de excepción, y autorización de la correspondiente jefatura, se podrán tomar días de vacaciones a cuenta del año siguiente.

Los empleados de nueva entrada, cuyo 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.º 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.

A los empleados con contrato hasta 6 meses se les 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.

Antes del 15 de mayo deberá realizarse una planificación vinculante de vacaciones a nivel individual que abarque, al menos, 2/3 de las vacaciones anuales, estos 2/3 deberán disfrutarse antes del 31 de diciembre.

Las vacaciones que queden pendientes del año anterior deberán obligatoriamente ser disfrutadas antes del 30 de abril del año siguiente, quedando los días pendientes tras esta fecha automáticamente anulados.

## Artículo 18. *Otros permisos.*

### Retribuidos:

Todos los empleados de la Compañía, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por las causas y el tiempo que a continuación se especifican:

1. Por matrimonio o por la formación de una pareja de hecho, inscrita en el Registro de parejas de hecho como tal: 15 días naturales.

2. En los casos de alumbramiento de cónyuge, pareja, adopción, o de enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, pareja, hijos, padre o madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge: Tres días naturales, que podrán ampliarse en tres días más cuando se tenga que hacer un desplazamiento al efecto a una provincia distinta de la del domicilio habitual.

3. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

4. Al disfrute de los permisos por el tiempo estrictamente necesario para asistir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, con un máximo equivalente a 10 días laborables en un año. Se deberá justificar documentalmente la asistencia al examen.

5. Por contraer matrimonio los hermanos, hijos o padres del empleado, un día natural, que podrá ampliarse en otro día más cuando se tenga que hacer un desplazamiento al efecto.

6. Dos días naturales por cambio de domicilio.

No retribuidos: La Compañía concederá, individualmente, permisos especiales o no retribuidos, cuya duración y circunstancias justifiquen suficientemente los motivos de la petición. En todo caso, la Empresa se reserva el derecho de decisión al respecto, poniendo la misma en conocimiento del Representante de los Trabajadores correspondiente.

De conformidad con el artículo 37.5 ET 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 o físicos. Esta reducción se entiende sólo aplicable a uno de los cónyuges, y siempre y cuando el minusválido no realice actividad retribuida.

#### Artículo 19. *Excedencia voluntaria*

De conformidad con el artículo 46 ET, todo empleado con, al menos, una antigüedad de un año en la empresa tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor de cinco años.

Efectuada la solicitud y comunicación por escrito a la Compañía, la misma vendrá obligada, en el plazo máximo de diez días, a notificar por escrito, la concesión de la excedencia sin excusa alguna, entendiéndose en todo caso concedida si no se contestase en tal plazo, pudiendo el empleado causar baja de la empresa por tal causa.

Para lo no recogido en este artículo se estará a lo que estipula el artículo 46 ET.

### CAPÍTULO IV

#### Conceptos sociales

#### Artículo 20. *Ayuda social.*

Se concede una asignación mensual, para 2009, de 189,87 euros brutos, para los empleados en situación de alta, en la plantilla por hijo disminuido física o psíquicamente, siempre que esta disminución haya sido reconocida por el régimen social de la Seguridad Social y el empleado perciba la consiguiente prestación de este Organismo por tal concepto.

Para el año 2010, la asignación mensual será de 192,53 euros brutos.

Para el año 2011, el posible incremento salarial será objeto de negociación en el último trimestre del año anterior.

#### Artículo 21. *Prestaciones por Incapacidad Temporal.*

En caso de I.T., la Compañía complementará las prestaciones que los empleados reciban de la Seguridad Social o de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (caso de que la Empresa optase por formalizar la protección de las situaciones de enfermedad común y accidente no laboral de los trabajadores), hasta el importe íntegro de su retribución neta, entendiéndose por retribución el salario y los pluses individuales. La misma retribución se percibirá por el empleado desde el primer día de baja.

El empleado tendrá la obligación de presentar a la Compañía los correspondientes partes de Baja, Confirmación y Alta dentro de los márgenes de tiempo marcados por la Ley.

Este complemento de prestaciones finalizará en todo caso al cumplirse tres años de baja por enfermedad o al declararse la invalidez permanente, o al recibir el empleado una cantidad a tanto alzado de la Seguridad Social.

La enfermedad se justifica por documento facultativo extendido por la Seguridad Social. La Compañía se reserva el derecho de comprobar por medio de sus médicos o personal autorizado si realmente el trabajador está enfermo.

#### Artículo 22. *Prestamos personales y para Vehículo.*

a) Préstamos Personales: La Compañía creará un fondo anual de 100.000 euros para préstamos sociales personales, que en ningún caso será acumulable, es decir el posible excedente del año previo no se acumulará al nuevo fondo generado en el año posterior y así sucesivamente. El importe máximo del préstamo concedido individualmente no sobrepasará la cantidad de 9.000 euros ni un máximo de seis mensualidades del salario del solicitante del préstamo.

Este fondo será gestionado por una comisión formada por dos Representantes de los Trabajadores y dos representantes de la Dirección de la Empresa, según la normativa de préstamos recogida en el anexo II.

Para todos los efectos, el interés aplicable a las cantidades prestadas será el interés legal vigente en cada momento, fijado por la Ley de Presupuestos Generales del Estado. La concesión de los créditos tendrá carácter contractual especificándose en el documento oportuno.

b) Préstamos para Vehículo: La Compañía financiará la compra de coche nuevo, concediendo al empleado un crédito que no sobrepasará la cantidad de 12.000 euros ni seis mensualidades del salario del solicitante del crédito, a tres años y a un interés del MIBOR anual + 0,5, para todos aquellos empleados que hayan realizado, en el año anterior a la petición del crédito, más de 10.000 kms al servicio de la empresa. La concesión de los créditos tendrá carácter contractual especificándose en el documento oportuno y los préstamos se registrarán por la Normativa recogida en el anexo III a este Convenio.

#### Artículo 23. *Anticipos a cuenta de nómina.*

Todo empleado podrá, si lo necesitase y sin alegar motivo alguno, solicitar un anticipo por la cuantía devengada hasta ese momento de sus pagas extraordinarias.

Los anticipos no devengarán interés alguno y su reintegro se realizará compensando la deuda en el momento del cobro habitual de los correspondientes importes. El empleado, si lo desea, podrá liquidar este anticipo en un tiempo menor al indicado.

No se podrá solicitar un nuevo anticipo a cuenta de nómina si no se ha liquidado el anterior.

#### Artículo 24. *Seguro de Vida Colectivo y de Accidentes Corporales.*

Durante los años 2009, 2010 y 2011, la Compañía mantendrá la póliza de seguro de vida colectivo que da cobertura a los riesgos de fallecimiento, invalidez total y permanente por cualquier causa, siendo el capital asegurado para cada empleado el correspondiente a su sueldo carta anual bruto.

También mantendrá un seguro de accidentes corporales con una indemnización máxima de 110.000 euros tanto para los años 2010 y 2011.

El coste de la prima derivado de estas pólizas será abonado directamente por la Compañía, siendo con cargo a la misma. Existe la posibilidad de ampliar el capital asegurado del seguro de vida, siendo el coste total de dicha ampliación con cargo al interesado, en las condiciones ventajosas de la póliza colectiva.

La prima individualizada de estos seguros seguirá imputándose a cada empleado como una mayor retribución, conforme a la normativa fiscal vigente en cada momento.

## Artículo 25. *Ayuda para estudios.*

Cuando un empleado desee cursar estudios en un centro de formación reconocido por el Organismo Administrativo competente, relacionados con el contenido de su función, podrá solicitar una beca de estudios, siempre y cuando la Compañía no tenga la posibilidad de ofrecer dicha formación dentro de su programa y la misma no esté ya planificada por su jefatura. Se cumplirá el siguiente procedimiento:

1. Se solicitará con anterioridad al comienzo del curso, previa conformidad de la jefatura.
2. Será el 75% del coste total de los gastos de estudios y hasta un máximo de 1.200 euros.
3. No se podrá disfrutar de más de una beca por año y colaborador.
4. El abono se realizará una vez terminada la formación mediante la presentación de certificado de buen aprovechamiento así como de una factura por el importe de la beca, extendida a nombre de WN.

## Artículo 26. *Planes de formación.*

La Compañía desarrollará planes de formación destinados a cubrir las necesidades formativas de los empleados de la Compañía que garantice la formación continuada de los mismos.

Dado el negocio desarrollado por la Compañía, se tendrá especial atención a la formación técnica del personal.

La Compañía accederá a las subvenciones públicas que, para la formación continuada de los empleados, oferten los organismos oficiales autorizados.

Todo empleado tendrá igualdad de oportunidades para acceder a los puestos de la Compañía, siempre que reúna los requisitos y aptitudes requeridos para ellos.

## Artículo 27. *Lactancia.*

La empleada, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrá derecho a una hora por jornada laboral, de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones, correspondiendo al trabajador la elección y designación del momento u horario para el disfrute de tal permiso. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

Este derecho podrá sustituirse por una reducción de una hora en la jornada laboral, la cual se podrá aplicar al inicio o final de la jornada.

Asimismo, la empleada que, por razones personales, lo solicite podrá optar por acumular las horas de lactancia, calculándolos en días, al permiso por maternidad, a fin de disfrutarlo a continuación del mismo.

## Artículo 28. *Capacidad disminuida.*

Los empleados afectados por capacidad disminuida permanente, tendrán opción a ocupar otra actividad distinta a la de su categoría profesional y adecuada a su aptitud. Las condiciones referidas a la remuneración y nueva categoría profesional serán notificadas por escrito al interesado y al Comité de Empresa del centro de trabajo correspondiente.

## CAPÍTULO V

### Conceptos diversos

## Artículo 29. *Movilidad funcional.*

De conformidad a lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, y en base a los grupos y categorías profesionales del anexo I.

## Artículo 30. *Movilidad geográfica.*

El traslado de los empleados deberá ser notificado por la Compañía 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:

- I. Dieta mensual de desplazamiento por separación familiar justificada hasta 3 meses.
- II. Gastos de mudanza (Seguro incluido).
- III. Gastos de viaje dos veces al mes por un plazo de 3 meses.
- IV. Gastos de contratación de agua, electricidad, gas y teléfono.
- V. Eventualmente, ayuda escolar transitoria por causas justificadas.
- VI. Pago único de 1/12 del sueldo carta anual, no consolidable, con el fin de atender gastos de instalación en la nueva vivienda.

Garantía de permanencia en el nuevo centro de trabajo de 2 años desde la fecha del traslado. El empleado trasladado tendrá preferencia, en caso de solicitarlo, para cubrir la vacante que se pudiera producir en el centro de trabajo de origen, siempre y cuando dicho puesto vacante reúna análogas condiciones y funciones que las desempeñadas por el empleado trasladado.

En el caso que el empleado decida rescindir su contrato por no aceptar el traslado, la Compañía le abonará la indemnización establecida en el artículo 40 ET, aumentada en 10 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, y mejorando en 12 meses el límite máximo de la citada indemnización. Esta indemnización en ningún caso podrá sobrepasar a la indemnización establecida para el despido improcedente.

## Artículo 31. *Organización de Trabajo.*

La Compañía, en su conjunto, asume la Calidad como un elemento estratégico para la competitividad y su posicionamiento en el mercado, orientado al cliente, contando para ello con el impulso de la Dirección y la participación de todo el personal en el proyecto.

La Dirección de la Compañía se compromete a tratar el tema global de la calidad, bajo el principio de entendimiento, comunicación, transparencia y colaboración mutua, sin detrimento de la agilidad de la decisión empresarial.

Los empleados se comprometen a mantener y aplicar el Sistema de Calidad desarrollado por la Compañía, mediante la implantación efectiva del mismo en el área de su competencia.

Los representantes de los trabajadores tendrán conocimiento de los planes generales de calidad que la Dirección considere oportuno poner en marcha, con información, al menos, simultánea a estos y a los empleados afectados por dichos planes.

## Artículo 32. *Jubilación.*

En el momento de la jubilación, se entregará al empleado una gratificación consistente en 1/12 de sus ingresos brutos totales percibidos en los últimos 12 meses, excepción hecha de Gastos de Viaje, Kilómetros y Suplidos.

Los fondos para cubrir esta eventualidad han sido externalizados, cumpliendo el RDL 1588/1999, de 15 de octubre de 1999, mediante la Póliza nr. 2468 establecida con Zurich Life el 16 de noviembre de 2003. La dotación de estos fondos por parte de la Compañía se efectuarán tomando como base el sueldo fijo bruto anual y el 50% de la remuneración variable.

## Artículo 33. *Empresas de Trabajo Temporal.*

La Compañía efectuará con las mismas los oportunos contratos de puesta a disposición cuando tenga que satisfacer determinadas necesidades temporales, en los términos y conforme a lo establecido en la Ley 14/1994, de 1 de junio, y Real Decreto 4/1995, de 13 de enero, que lo desarrolla.

La Compañía 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, dentro de los diez días siguientes a su celebración.

En cuanto a la duración máxima de estos contratos será de aplicación lo expuesto en el artículo 34.

Artículo 34. *Contratos eventuales.*

Los contratos de duración determinada para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la Compañía, podrán tener una duración máxima de seis meses dentro de un período de 12 meses contados a partir del momento en que produzcan dichas causas.

Artículo 35. *Grupos, categorías y promoción profesionales.*

Los grupos y categorías profesionales vigentes en WN son las que se detallan en el anexo I de este Convenio.

El plus empresa podrá ser absorbible en la medida necesaria para garantizarse el nivel retributivo fijado por Convenio para esa categoría profesional.

Para aquellas promociones que conlleven un cambio en el grupo de categoría profesional se garantiza en todos los casos que el nivel retributivo será, como mínimo, el correspondiente al valor tabla vigente del nuevo grupo profesional o categoría.

En caso de cambio entre grupos profesionales el sueldo-carta, se incrementará en la diferencia existente entre los salarios convenio de los grupos correspondientes.

Promoción: Bajo este principio, la Compañía tratará, dentro de lo posible, de cubrir las vacantes teniendo en consideración:

- a) A los empleados que tengan la categoría apropiada al puesto vacante, y que estuvieran en ese momento trabajando en un puesto estimado de inferior categoría.
- b) Al personal que ocupe un puesto que pueda ser amortizado.

Cuando surja una vacante, se dará a conocer a todo el personal de la Compañía. A este efecto se publicará la convocatoria en el Tablón de Anuncios o medios de comunicación análogos de todos los Centros de Trabajo. Esta comunicación se hará con la mayor antelación posible a la fecha en que se pretenda cubrir la vacante –este plazo será de, al menos, 15 días–, indicando los datos necesarios para la identificación del puesto (función, requisitos, plazo de presentación de solicitudes, etc.).

En los supuestos en que no exista ninguna persona de categoría inferior a la que se tenga que cubrir en el departamento podrá presentarse para cubrirla cualquier empleado de la Compañía.

En caso de no encontrarse la persona idónea, la Dirección de la Compañía queda en libertad para cubrir dicho puesto.

El empleado que solicite el puesto y sea asignado al mismo será informado de esta decisión en el menor plazo posible, pero como máximo en un plazo de 15 días.

Los restantes solicitantes serán asimismo informados, en el mismo plazo, de que la plaza ha sido asignada a otro candidato.

Todo empleado afectado por modificaciones de su puesto de trabajo debido a nuevas condiciones tecnológicas o por una nueva función a desempeñar que la Compañía le asigne, tendrá derecho a ser formado de acuerdo a las exigencias de esta modificación.

Promoción: Trabajos de categoría superior.–En caso de que el empleado hubiese de realizar trabajos correspondientes a una categoría superior a la que ostenta, percibirá la retribución correspondiente a la categoría superior en todos sus conceptos. Transcurrido un período de seis meses ininterrumpidos u ocho alternos dentro de un período de dieciocho meses, accederá automáticamente a la categoría superior.

Promoción: Trabajos de categoría inferior.–Un empleado no podrá ser destinado a realizar trabajos de categoría inferior salvo si concurren necesidades perentorias o imprevistas de la actividad productiva, siendo preciso la previa comunicación al comité

de empresa o delegados de personal. Tal situación en la que el empleado continuará percibiendo la retribución correspondiente a su categoría profesional, no podrá prolongarse más de dos meses seguidos, salvo circunstancias excepcionales, debiendo contar en este caso con la conformidad del propio empleado.

#### Artículo 36. *Salud laboral.*

El empleado 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 la política de prevención de su centro de trabajo a través de los Servicios de Prevención, Delegados de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud.

Las disposiciones de la Ley de 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como los reglamentos que la desarrollen, serán respetadas y constituirán el mínimo necesario de aplicación con la finalidad de prevenir los accidentes profesionales.

Además del reconocimiento médico anual y obligatorio (ficha médica, análisis clínicos, etcétera), que se efectúa según la Ley, se incorporarán las revisiones de columna, audiometría, vista y examen ginecológico/urológico preventivo, para todos los empleados o empleadas que voluntariamente lo soliciten, durante el período que se establezca por parte del Servicio Médico de Empresa. Eventualmente, y a requerimiento del servicio médico de empresa y conformidad del empleado, se realizará radiografía posteroanterior, lateral de tórax, así como electrocardiograma en grupos de alto riesgo, tales como: hipertensos, diabéticos, hipercolesteronémicos y fumadores.

#### Artículo 37. *Herramientas de Trabajo.*

La Compañía dotará a todos los trabajadores de las herramientas y medios necesarios para el buen desarrollo de su trabajo.

La Compañía tiene contratado un Seguro que 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 quien tiene encomendados los útiles y materiales.

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

En caso de sustracción será indispensable para esta cobertura que el empleado presente copia de la denuncia correspondiente ante la autoridad competente.

#### Artículo 38. *Sistemas de Seguridad.*

La Compañía podrá implantar los controles de acceso necesarios en los centros de trabajo. El colaborador afectado por un eventual control podrá solicitar la presencia de un representante de los trabajadores.

## CAPÍTULO VI

### Disposiciones generales

Primera. *Comisión Paritaria.*—Con la finalidad de contribuir a la resolución de las controversias que puedan derivarse de la aplicación del presente Convenio Colectivo, las partes firmantes acuerdan la creación de una Comisión Paritaria con la composición, competencia y funcionamiento que se especifican:

1. Composición: La Comisión Paritaria estará compuesta por tres representantes designados por la Dirección de la Compañía y tres representantes por parte de los trabajadores, siendo estos últimos designados por la Comisión Negociadora del Convenio. Los suplentes de las diferentes representaciones serán nombrados por las mismas.

2. Competencias: La Comisión Paritaria tendrá las siguientes competencias:
- a) El seguimiento de la aplicación del Convenio colectivo.
  - b) La interpretación auténtica de cualquier punto controvertido que suscite discrepancia en su aplicación por sí mismo o por su relación con otras normas laborales.

La adopción de una decisión de la Comisión Paritaria sobre las cuestiones controvertidas será requisito previo a cualquier recurso ante la Administración Laboral o la Jurisdicción Social.

3. Funcionamiento: Para la realización de las funciones atribuidas, la Comisión Paritaria podrá ser convocada por cualquiera de las partes, bastando para ello una comunicación escrita en tiempo y forma dirigida a la otra parte. Se entenderá válidamente constituida la Comisión Paritaria cuando asistan dos representantes de cada parte. Las partes podrán acudir a las reuniones en compañía de un asesor como máximo. De cada reunión se levantará acta.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de dos miembros de cada una de las representaciones como mínimo.

Cualquier controversia sobre la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo durante su vigencia habrá de ser planteada en la Comisión Paritaria antes de que cualquiera de las partes firmantes haya de recurrir a la Administración Laboral o a la Jurisdicción Social, y deberá haberse recabado previamente una decisión de este Órgano Paritario.

No obstante, si solicitada por cualquiera de las partes, la reunión de esta comisión no se celebrara en el plazo máximo de 15 días, quedará abierta la vía para el ejercicio de las acciones administrativas o judiciales.

En todo lo no especificado, la Comisión Paritaria podrá acordar su propio régimen de funcionamiento interno.

*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.

Disposición transitoria.

Los trabajadores que en fecha 1-12-2003 se han incorporado a la Compañía provenientes de Siemens, S.A., mantendrán con carácter ad-personam el derecho a disfrutar las condiciones de trabajo que a continuación se indican, en los mismos términos que las venían disfrutando en su anterior empresa. Las condiciones de trabajo son las siguientes:

Vacaciones anuales.

Seguro de Jubilación.

Antigüedad: Aquellas personas que ingresaron en la Compañía el 1 de diciembre de 2003, provenientes de Siemens, S.A., verán incrementado su sueldo bruto anual en la cantidad devengada hasta la fecha, por este concepto, según el sistema de quinquenios establecido en el Convenio Colectivo de Siemens —incluyendo las partes proporcionales que pudieran corresponderles por los años transcurridos desde el último quinquenio hasta la fecha de la firma de este Convenio—. A partir del día 1 del mes siguiente a la firma de este Convenio comenzarán a devengar antigüedad, según el sistema establecido en este Convenio Colectivo de WN, como si fueran empleados de nuevo ingreso.

Asimismo, dejarán de disfrutar de las subvenciones correspondientes a Asistencial Social y Ayuda Escolar.

En el resto de términos y condiciones estarán a lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo.

Disposición general final.

Si por la autoridad competente se modificara sustancialmente alguna de las cláusulas en su actual redacción, la Comisión Negociadora deberá reunirse a considerar si cabe modificación, manteniendo la vigencia del resto del articulado del Convenio o si, por el contrario, la modificación de tal o tales cláusulas obliga a revisar las concesiones recíprocas que las partes hubieran hecho.

El presente Convenio es firmado en Alcobendas a 10 de febrero del año 2010.–De una parte, por la Empresa.–Y, de otra, por el Comité de Empresa.

## ANEXO I

### Tablas salariales

*Efectividad: 1 de enero de 2009*

Grupos Profesionales	Categorías	G.T.	Sueldo anual
1. Personal Directivo.	Jefe Dpto. Marketing.	1	22.125
	Jefe Departamento.	1	
	Ingeniero Superior.	1	
	Licenciado.	1	
	Director de División.	1	
	Director de Desarrollo SW.	1	
	Jefe de Ventas.	2	
	Diplomado Universitario.	2	
	Perito.	2	
	Ingeniero Técnico.	2	
	Técnico Especialista RRHH Sr.	2	
2. Personal Técnico con titulación profesional (1).	Analista.	3	18.925
	Analista Funcional.	3	
	Analista Programador.	3	
	Programador Senior.	3	
	Especialista de Producto.	3	
	Ingeniero de Sistemas.	3	
	Ingeniero de Sistemas.	3	
	Técnico de Sistemas.	3	
	Jefe de Proyecto.	3	
	Jefe 2. <sup>a</sup> .	3	
	Jefe 2. <sup>a</sup> de Organización.	3	
	Jefe de Grupo.	3	
	Responsable Call Center.	3	
	Responsable Zona S. Tco.	3	
	Técnico Comercial Senior.	3	
	Técnico de Márketing.	3	
Asistente Dción. Gral./Idiom.	3		
Técnico Especialista RR.HH.	3		

Grupos Profesionales	Categorías	G.T.	Sueldo anual
3. Personal Técnico con titulación.	Técnico Especialista.	4	16.900
	Técnico Mto. Sr.	4	
	Técnico de Mantenimiento.	4	
	Dispatcher.	4	
	Supervisor Servicio Tco.	4	
	Usuario Experto Call Center II.	4	
	Soporte Técnico 2.º nivel II.	4	
	Técnico Comercial.	4	
	Técnico Admin. RR.HH Sr.	4	
	Técnico RR.HH.	4	
	Programador.	4	
	Gestor Financiero II.	4	
	Secretario/a con Idiomas.	4	
4. Otro personal (1).	Gestor Financiero I.	5	14.750
	Oficial 1.ª Administrativo.	5	
	Oficial 2.ª Administrativo.	5	
	Técnico de Administración.	5	
	Programador Junior.	5	
	Técnico Comercial Jr.	5	
	Monitoring.	5	
	Soporte Técnico 2.º nivel I.	5	
	Oficial Servi. Técnico.	5	
	Técnico Mant. Junior.	5	
	Usuario Experto Call Center.	5	
5. Otro personal (2).	Oficial de Mant. I.	6	13.600
	Auxiliar Administrativo.	7	
	Secretario/a.	7	
	Agente Call Center.	7	
	Auxiliar Serv. Técnico.	8	
	Almacenero.	8	

Nota: La Compensación aquí reflejada bajo el epígrafe «Sueldo Anual» comprende tanto el sueldo fijo bruto anual como el Variable Bruto Anual asignado.

*Efectividad: 1 de enero de 2010*

Grupos Profesionales	Categorías	G.T.	Sueldo anual
1. Personal Directivo.	Jefe Dpto. Marketing.	1	23.651
	Jefe Departamento.	1	
	Ingeniero Superior.	1	
	Licenciado.	1	
	Director de División.	1	
	Director de Desarrollo SW.	1	
	Jefe de Ventas.	2	
	Diplomado Universitario.	2	
	Perito.	2	
	Ingeniero Técnico.	2	
	Técnico Senior Especialista RR.HH.	2	

Grupos Profesionales	Categorías	G.T.	Sueldo anual
2. Personal Técnico con titulación profesional (1).	Analista.	3	20.231
	Analista Funcional.	3	
	Analista Programador.	3	
	Programador Senior.	3	
	Especialista de Producto.	3	
	Ingeniero de Sistemas.	3	
	Técnico de Sistemas.	3	
	Jefe de Proyecto.	3	
	Jefe 2. <sup>a</sup>	3	
	Jefe 2. <sup>a</sup> de Organización.	3	
	Jefe de Grupo.	3	
	Responsable Call Center.	3	
	Responsable Zona S. Tco.	3	
	Técnico Comercial Senior.	3	
	Técnico de Márketing.	3	
Asistente Dción. Gral./Idiom.	3		
Técnico Especialista RR.HH.	3		
3. Personal Técnico con titulación.	Técnico Especialista.	4	18.066
	Técnico Mto. Senior.	4	
	Técnico de Mantenimiento.	4	
	Dispatcher.	4	
	Supervisor Servicio Tco.	4	
	Usuario Experto Call Center II.	4	
	Soporte Técnico 2.º nivel II.	4	
	Técnico Comercial.	4	
	Técnico Admin. RR.HH. Sr.	4	
	Técnico RR.HH.	4	
	Programador.	4	
	Gestor Financiero II.	4	
Secretario/a con Idiomas.	4		
4. Otro personal (1).	Gestor Financiero I.	5	15.768
	Oficial 1. <sup>a</sup> Administrativo.	5	
	Oficial 2. <sup>a</sup> Administrativo.	5	
	Técnico de Administración.	5	
	Programador Junior.	5	
	Técnico Comercial Jr.	5	
	Monitoring.	5	
	Soporte Técnico 2.º nivel I.	5	
	Oficial Servi. Técnico.	5	
	Técnico Mant. Junior.	5	
Usuario Experto Call Center.	5		
5. Otro personal (2).	Oficial de Mant. I.	6	14.538
	Auxiliar Administrativo.	7	
	Secretario/a.	7	
	Agente Call Center.	7	
	Auxiliar Serv. Técnico.	8	
	Almacenero.	8	

Nota: La Compensación aquí reflejada bajo el epígrafe «Sueldo Anual» comprende tanto el sueldo fijo bruto anual como el Variable Bruto Anual asignado.

## ANEXO II

### Reglamento de Préstamos Personales

Introducción: De conformidad con el artículo 22 del Convenio Colectivo, titulado «Préstamos Personales», se procede, por el presente Reglamento, a desarrollar la normativa por la que se gestionará la concesión de dichos préstamos.

#### Artículo 1. *Finalidad.*

La concesión de préstamos para atender necesidades de los colaboradores, previa justificación de las mismas.

#### Artículo 2. *Fondo.*

Por el Convenio Colectivo se determinará el fondo destinado a préstamos personales para cada año. Este fondo no será acumulable, es decir, el posible excedente del año previo no se acumulará al nuevo fondo generado en el año posterior y así sucesivamente. En todo momento, el saldo disponible del fondo será la suma del importe pendiente de adjudicación más las amortizaciones efectuadas de los préstamos concedidos.

#### Artículo 3. *Beneficiarios.*

Podrán solicitar préstamos todos los empleados afectados por el Convenio Colectivo de Wincor Nixdorf que tengan un mínimo de un año de antigüedad.

#### Artículo 4. *Comisión de Préstamos.*

El fondo de préstamos será gestionado por una Comisión compuesta, tal como establece el artículo 22 del Convenio Colectivo, por dos Representantes de los Trabajadores y dos representantes de la Dirección de la Empresa.

##### 4.1 Competencias:

Estudio y resolución de las solicitudes.  
Analizar la evolución del fondo.  
Dar solución a las reclamaciones.

4.2 Reuniones: La Comisión de Préstamos se reunirá cada dos meses, la primera semana de los meses pares, para el estudio y resolución de las solicitudes recibidas. Con carácter urgente se podrá reunir, en sesión extraordinaria, con un aviso de veinticuatro horas.

La Compañía facilitará, en dichas reuniones, información actualizada sobre el saldo del fondo.

4.3 Estudio de solicitudes: Se valorarán las circunstancias personales de cada solicitante, en función de los datos siguientes:

- 1.<sup>a</sup> Necesidad del préstamo.
- 2.<sup>a</sup> Situación socio-económica.

#### Artículo 5. *Plazos de amortización.*

El préstamo se amortizará totalmente en un plazo máximo de cinco años, a razón de catorce pagos anuales.

Para la amortización del préstamo con sus intereses, la Compañía queda autorizada expresamente por el empleado para deducir de la nómina las cantidades correspondientes.

La cancelación anticipada, total o parcial del préstamo, por parte del empleado no conllevará penalización alguna.

## Artículo 6. *Cuantía de los préstamos.*

Las cantidades máximas a conceder estarán subordinadas al número de peticiones recibidas y a su prioridad. No obstante, se establecen las siguientes normas:

1. El importe máximo del préstamo concedido no sobrepasará los 9.000 euros ni un máximo de seis mensualidades del salario del solicitante del préstamo. Este tope se incrementará anualmente en la medida en que aumente dicho fondo.
2. El importe a amortizar anualmente no podrá superar un tercio de los ingresos netos anuales del colaborador.
3. En casos excepcionales la Comisión considerará el aumento de este máximo.

## Artículo 7. *Intereses de los préstamos.*

El interés aplicable a las cantidades prestadas será el interés legal vigente en cada momento, fijado por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, revisándose anualmente con efecto del primero de enero de cada año. Este interés se calculará mensualmente sobre el saldo del préstamo pendiente de amortización.

## Artículo 8. *Carácter contractual.*

La concesión de los préstamos tendrá carácter contractual, especificándose en el documento oportuno la liquidación total del préstamo en caso de cese voluntario o involuntario del prestatario en la Compañía.

## Artículo 9. *Retribución en especie.*

La retribución en especie que se derive de las condiciones del préstamo será aplicada de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

## Artículo 10. *Tramitación de solicitudes.*

El solicitante de un préstamo formulará su solicitud por duplicado, enviando un ejemplar a Recursos Humanos y otro lo entregará a la Representación Social de la Comisión de Préstamos.

No podrá solicitarse un nuevo préstamo personal si no se tiene cancelado el anterior.

La solicitud deberá especificar claramente el destino del préstamo, adjuntando documentación justificativa que ampare su petición.

Estudiada la solicitud por la Comisión de Préstamos, ésta comunicará por escrito su concesión o denegación, comunicación que se efectuará en un plazo máximo de ocho días, a contar desde la fecha de la reunión de la citada Comisión.

Una vez aprobada la solicitud, la Comisión podrá requerir la documentación acreditativa que considerase necesaria.

El pago del préstamo, por parte de la Compañía, se hará directamente al empleado y dentro de los quince días siguientes a la fecha en que su solicitud fue aceptada y aprobada, entendiéndose tal extremo cuando obrase en el expediente del préstamo toda la documentación exigible.

## Disposición final.

Para todo lo que no esté recogido explícitamente en el presente Reglamento, las partes firmantes del mismo acuerdan tratarlo en el seno de las reuniones de la Comisión Paritaria.

Alcobendas, 10 de febrero de 2010.

Por la Empresa:

Por el Comité de Empresa:

## ANEXO III

### Reglamento de Préstamos para Vehículos

Introducción: De conformidad con el artículo 22 del Convenio Colectivo, titulado «Préstamos», se procede, por el presente Reglamento, a desarrollar la normativa por la que se gestionará la concesión de dichos préstamos.

#### Artículo 1. *Finalidad.*

La concesión de préstamos con el único fin de adquirir un nuevo vehículo, acreditándose la adquisición documentalente en cada caso.

#### Artículo 2. *Beneficiarios.*

Tendrán derecho a este tipo de préstamo todos los colaboradores afectados por el Convenio colectivo de Wincor-Nixdorf que, en el año anterior a la fecha de petición, hayan realizado más de 10.000 kilómetros al servicio de la Empresa.

Entre préstamos sucesivos deberá cumplirse un plazo mínimo de cuatro años, o tres años en caso de tener realizados más de 120.000 kilómetros.

En caso de accidente con siniestro total se tratará el tema en la Comisión Paritaria a petición del interesado.

#### Artículo 3. *Plazos de amortización.*

El préstamo se amortizará totalmente en un plazo máximo de tres años, a devolver en 42 mensualidades. Para la amortización del préstamo con sus intereses, la Empresa queda expresamente autorizada por el colaborador para deducir de la nómina las cantidades correspondientes.

La cancelación anticipada, total o parcial del préstamo, por parte del colaborador no conllevará penalización alguna.

#### Artículo 4. *Cuantía de los préstamos.*

La cantidad máxima a la que se tendrá derecho no sobrepasará los 12.000 euros (doce mil euros) ni un máximo de seis mensualidades del salario del solicitante del préstamo, siempre y cuando el coste de adquisición sea igual o superior a este importe. De ser inferior, el importe será, como máximo, el del coste de adquisición.

#### Artículo 5. *Intereses de los préstamos.*

El interés aplicable a las cantidades prestadas será el del MIBOR a un año más un diferencial del 0,5 por ciento, considerándose para los préstamos que se concedan entre el 1 de enero y el 30 de junio de cada año el MIBOR vigente el primer día laborable del año, y para los préstamos que se concedan entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de cada año el MIBOR vigente el día uno de julio o primer día laborable siguiente a esta fecha.

Este interés será revisable anualmente de acuerdo con el criterio anteriormente mencionado y se aplicará mensualmente sobre el saldo del préstamo pendiente de amortización.

#### Artículo 6. *Carácter contractual.*

La concesión de los préstamos tendrá carácter contractual, especificándose en el documento oportuno la liquidación total del préstamo en caso de cese voluntario o involuntario del prestatario en la Compañía.

#### Artículo 7. *Tramitación de solicitudes.*

Las peticiones se harán por escrito a la Dirección de Recursos Humanos con copia al Comité de Empresa de Madrid.



Director de RR.HH.:

Autoriza la asignación y reasignación de vehículos.  
Administra, actualiza y modifica la política de coches de la compañía.  
Clarifica dudas e interpretaciones de esta Política.

Responsable de Compras:

Negociará con los proveedores los vehículos y sus precios  
Será responsable de la correcta contratación de los sistemas de adquisición de vehículos.

Empleados:

Ningún empleado podrá asignar/reasignar vehículos a otros empleados sin la autorización expresa del Director de Recursos Humanos.

Los empleados no están autorizados a negociar con proveedores ni los vehículos ni sus precios.

Procedimiento:

Asignación de vehículos:

Para la asignación de esta modalidad de vehículo se tendrá en cuenta lo especificado en el apartado «Categorías de Asignación» de esta Política.

Se concederán, a discreción de WN, a aquellos empleados que ocupen el puesto de Técnico de Campo, dentro de la División de Servicios de Wincor Nixdorf España, y que realicen, al servicio de la Compañía, 17.000 o más kilómetros anuales.

La realización de un número de kilómetros anuales inferior al número establecido en este apartado, implicará la no asignación de vehículo o la revocación de la misma.

Flota de Servicio Técnico:

En esta modalidad la Compañía no autorizará ninguna alteración ni de modelo ni de marca.

Asimismo, los empleados que tengan asignado coche de Compañía deberán hacer uso del mismo durante la semana laboral, para su actividad profesional.

Uso particular:

Los empleados a los que se les asigne un coche de compañía, podrán utilizarlo para asuntos particulares, según las directrices marcadas en el apartado de Seguros y teniendo en cuenta que los kilómetros que excedan del número acordado contractualmente con la Compañía de Renting y que no sean debidos a actuaciones profesionales, deberán ser abonados por el empleado al precio reflejado en el contrato.

Gasolina:

El reembolso de la gasolina para los beneficiarios de vehículo de Compañía será actualmente a través de Nota de Gastos, abonando la cantidad de 0,08 euros por km, realizado para uso profesional, no pudiendo computar los trayectos de ida y vuelta de su domicilio particular a su lugar habitual de trabajo y viceversa.

Este importe se revisará trimestralmente al alza o a la baja.

No obstante, la Compañía se reserva el derecho de cambiar la modalidad de reembolso del combustible, pudiendo optar en todo momento por cualquier otra alternativa de las existentes en el mercado (ejemplo, Tarjeta SOLRED, etc.).

## Costes:

Todos los costes relativos a los coches de compañía serán cargados al lugar de coste de cada persona.

En el caso de que un empleado que tenga asignado un vehículo, en cualquiera de sus modalidades, cause baja en la empresa, los costes continuarán siendo cargados a su centro de coste hasta que el vehículo sea re-asignado.

## Reemplazo de vehículos:

Generalmente el cambio de los Coches de Compañía se realizará a los 4 años. Sin embargo, y en aquellos casos en que existan causas razonables para ello, estos plazos podrán prorrogarse, quedando, en cualquier caso, la decisión final sobre el reemplazo de los vehículos a discreción de Wincor Nixdorf.

En caso de accidente y/o avería existirá un vehículo de sustitución.

Es muy importante que los coches se devuelvan en buenas condiciones, sin daños físicos ni mecánicos. Cualquier mantenimiento necesario o partes de seguro de daños o accidente deberá hacerse antes de que el coche sea reemplazado.

## Mantenimiento y servicios:

Cada empleado que utiliza un vehículo de compañía es responsable de mantenerlo en buenas condiciones.

El mantenimiento de los coches asignados como herramienta de trabajo debe hacerse en los talleres autorizados y siempre de acuerdo con las directrices del fabricante.

El coste de todos los servicios y mantenimiento regulares estará incluido en las cuotas de renting.

Cualquier coste de extras, no incluidos en el precio estándar del renting, deberá contar con la autorización del Director de la División y será a cargo del interesado.

La Compañía abonará el coste de dos lavados automáticos mensuales, mediante presentación de factura en Nota de gastos.

## Seguros:

Todos los coches de la compañía estarán cubiertos por un seguro a todo riesgo cuyo importe estará incluido en las cuotas de renting. Este seguro incluye asistencia en carretera y servicio de Grúa.

Los conductores de los coches de compañía serán siempre empleados de Wincor Nixdorf, provistos siempre del permiso de conducir y de la correspondiente autorización de Wincor Nixdorf.

No se autoriza a ningún empleado de Wincor Nixdorf a utilizar el vehículo asignado, cualquiera que sea su modalidad, para negocios no relacionados con la misma, ni prestarlo a personas ajenas a ella o que estén realizando prácticas para obtener su permiso de conducir.

Si un conductor de un vehículo asignado por WN se viera envuelto en un accidente debe dar su nombre y dirección a las otras partes afectadas, así como todos los detalles sobre la Compañía de Seguros.

## Multas:

Los conductores de un vehículo asignado por WN, tanto en asuntos profesionales como particulares, son responsables de ceñirse a las leyes vigentes en cada momento. Todas las multas en las que se incurra en la utilización de un vehículo de compañía serán responsabilidad del conductor y no serán pagadas por Wincor Nixdorf.

Variación de puesto de trabajo/revocación de asignación:

Cuando un cambio en esta Política de Coches de Compañía, un cambio de puesto de trabajo del empleado o la no realización del número de kilómetros mínimo establecido en el apartado «Asignación de Vehículos» de esta Política, implique un cambio en la categoría del vehículo asignado o la revocación de dicha asignación, el empleado podrá mantener el coche, que ya tenía asignado, durante el período que fije WN y podrá, también, tener opción a comprar dicho coche a su precio en libros o valor residual, dependiendo de la modalidad de adquisición del mismo.

Tratamiento Fiscal de la Política de Coches en Wincor Nixdorf:

La finalidad del uso del Vehículo de Compañía es, en esta categoría, una finalidad mixta, es decir, uso profesional y uso personal.

A estos efectos y de acuerdo con la Ley del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas, en su artículo 44, apartado b), se tomará como valoración para las rentas en especie el 20% del coste total de mercado del vehículo asignado, considerándose, asimismo, que de esta valoración el 85% es para uso profesional siendo el 15% restante de uso personal.

La cantidad resultante de aplicar esta valoración al uso personal, se considerará, a todos los efectos, remuneración en especie y se gravará con el correspondiente porcentaje de IRPF.

Esta misma consideración tendrán todas aquellas partidas asociadas al vehículo.

Excepciones:

Para poder dar un tratamiento consistente a través de la geografía, cualquier excepción de esta política deberá ser aprobada por el Comité de Dirección de la Compañía.

Administración:

La administración de la política de coches de compañía es responsabilidad del Departamento de Recursos Humanos, donde habrá que dirigirse si se quiere obtener más información.

En Alcobendas, a 10 de febrero de 2010.

Por la empresa:

Por el Comité de Empresa:

## ANEXO V

### Actualización de valores de reembolso por km

Fecha: 1 de abril 2010.

Gasolina:

El reembolso de la gasolina para los beneficiarios de vehículo de Compañía será actualmente a través de Nota de Gastos, abonando la cantidad de 0,09 euros por km, realizado para uso profesional, no pudiendo computar los trayectos de ida y vuelta de su domicilio particular a su lugar habitual de trabajo y viceversa.

Este importe se revisará al alza o a la baja.

No obstante, la Compañía se reserva el derecho de cambiar la modalidad de reembolso del combustible, pudiendo optar, en todo momento, por cualquier otra alternativa de las existentes en el mercado (ejemplo, Tarjeta SOLRED, etc.).