

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

14975 *Resolución de 7 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Nokia Spain, SA.*

Visto el texto del XXIII Convenio colectivo de la empresa Nokia Spain, SA (Código de convenio: 90004872011981), que fue suscrito con fecha 7 de marzo de 2019, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el comité intercentros 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 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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 Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del 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, 7 de octubre de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

XXIII CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA NOKIA SPAIN, SA

CAPÍTULO PRIMERO

Sección 1.ª *Ámbito de aplicación y vigencia*

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

El presente Convenio colectivo interprovincial, concertado por la comisión negociadora, constituida por los miembros designados al efecto por el Comité Intercentros y por la dirección de Nokia Spain, SA (en adelante, «la Dirección»), es de aplicación, con exclusión de cualquier otro, a todo el personal que forme parte de la plantilla activa de Nokia Spain, SA (en adelante, «la Empresa» o «la Compañía»), cualquiera que sea el lugar en que preste sus servicios.

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

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

a) Sus incrementos salariales se ajustarán a lo que disponga al efecto el presente Convenio Colectivo. No obstante, la Dirección, fuera del ámbito de aplicación del

Convenio Colectivo, podrá aplicar a los integrantes de estos grupos, individualmente considerados, políticas salariales complementarias a la establecida en el Convenio Colectivo.

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

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

Todos los empleados de la Empresa quedan incluidos en el sistema de trabajo por objetivos.

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

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

El periodo de duración del presente convenio será de dos años, entrando en vigor el día 1 de enero de 2018 y finalizando el día 31 de diciembre de 2019, considerándose prorrogado tácitamente por períodos anuales si no se denunciara por alguna de las partes.

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

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

Salvo en lo que se indique expresamente en el texto del presente Convenio Colectivo, todos los importes económicos aplicables al año 2018 son exactamente los mismos que los pactados en el XXII Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa Alcatel-Lucent España, SAU, Para el año 2019 los importes económicos del presente convenio serán los indicados expresamente, resultado de los pactos establecidos entre ambas representaciones de la comisión negociadora del convenio.

Sección 2.ª Compensación y absorción

Artículo 3. *Compensación y absorción.*

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

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

Artículo 4. *Garantías personales.*

Se respetarán las situaciones o condiciones, especiales o complementarias a este Convenio Colectivo, consecuentes con la realización del trabajo por objetivos o participación en programas específicos de especial naturaleza, que pudieran existir o aplicarse en el futuro a título personal, que hubiesen sido individualmente pactadas entre la Empresa y cualquiera de sus empleados, siempre que las condiciones laborales

resultantes de ello, globalmente consideradas y en cómputo anual, excedan de las contenidas con carácter general en el presente convenio para cada Grupo Profesional, manteniéndose estrictamente *ad personam*.

CAPÍTULO SEGUNDO

Sección 1.^a Jornada de trabajo

Artículo 5. Jornada anual.

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

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

Artículo 6. Jornada de trabajo diaria.

1. Jornada ordinaria de trabajo.

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

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

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

2. Jornada de trabajo en el Sistema de Turnos.

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

2.1 Trabajo a dos turnos.

Tanto en el turno de mañana como en el de tarde o noche, se aplicará, cinco días por semana, la modalidad de jornada de trabajo que proceda, ordinaria o continuada, en función de las actividades a realizar para asegurar los niveles requeridos de atención y servicio al cliente.

Por la naturaleza y objeto del trabajo a dos turnos, los descansos que para el mismo se determinan, que no constituirán tiempo de trabajo efectivo, se disfrutarán con carácter general al final de la jornada, asegurándose en todo caso la continuidad de la misma para su enlace con el turno siguiente.

2.2 Trabajo a tres turnos.

Tanto en el turno de mañana, como en el de tarde y en el de noche, se aplicará, cinco días por semana, la modalidad de jornada de trabajo que proceda, ordinaria o continuada, en función de las actividades a realizar para asegurar los niveles requeridos de atención y servicio al cliente.

Por la naturaleza y objeto del trabajo a tres turnos, los descansos que para el mismo se determinan, que no constituirán tiempo de trabajo efectivo, se disfrutarán con carácter general al final de la jornada, asegurándose en todo caso la continuidad de la misma para su enlace con el turno siguiente.

2.3 Trabajo a turnos en jornadas no laborables.

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

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

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

2.4 Necesidad de trabajo a turnos.

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

Turno	Preaviso
Mañana/tarde	1 semana
Tarde/noche o noche/mañana	2 semanas
Mañana/tarde/noche	2 semanas
En jornadas no laborables	2 semanas

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

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

3. Disponibilidad para intervención inmediata.

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

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

El personal en situación de disponibilidad para intervención inmediata deberá contactar con quien requiera su intervención en un plazo no superior a 15 minutos desde que se le comunique el aviso de intervención, atendiendo las incidencias que se presenten.

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

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

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

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

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

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

6. En aquellos puestos de trabajo en que, a juicio de la Dirección, se requiera una distribución distinta de la jornada, se establecerá ésta mediante acuerdos individuales con los empleados afectados. La Dirección informará a la comisión paritaria de seguimiento del Convenio Colectivo, definida en el artículo 52 del presente convenio colectivo (en adelante, «Comisión Paritaria») sobre los acuerdos que alcance con los empleados afectados.

Artículo 7. Reducción de jornada.

La reducción de jornada se llevará a cabo conforme a la legislación vigente. Así pues, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo un menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, reducción que se disfrutará al principio o al final de la jornada de trabajo. (ampliación sobre el art. 37.6 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de

octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en adelante, «TRLET»).

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

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

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

Sección 2.ª Vacaciones y festividades

Artículo 8. Vacaciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 9. *Calendario laboral.*

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

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

Artículo 10. *Permisos retribuidos.*

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

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

b) Matrimonio del empleado/a: quince días naturales [art. 37.3.a) del TRLET]. Este permiso también será aplicable en caso de constitución legal de pareja de hecho, siempre que haya simultaneidad en el acontecimiento o causa de la solicitud, mediante presentación del certificado en el registro correspondiente al departamento de Recursos Humanos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días

como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

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

A los efectos de la aplicación efectiva del permiso por paternidad, será de aplicación la Disposición Transitoria decimotercera del TRLET, que establece los plazos para la aplicación paulatina de este permiso hasta el 1 de enero de 2021. Asimismo, hasta la entrada en vigor de esta disposición transitoria, incluida en el Real Decreto Ley 6/2019, será de aplicación lo establecido a tales efectos en el XXII Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa Alcatel-Lucent España, S.A.

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

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

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

i) Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días naturales (si requiere desplazamiento, cuatro días naturales) (art. 37.3.b) del TRLET).

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

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

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

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

Una hora de ausencia al trabajo por día laborable.

Reducción de jornada en una hora por día laborable, al comienzo o al final de la misma.

Acumulación del permiso de una hora por día laborable en diez días laborables completos a la finalización del permiso de maternidad.

Este permiso de lactancia constituye un derecho individual que se reconoce a ambos progenitores, y solo en el caso de que ambos trabajen en la Empresa, ésta podrá limitar el ejercicio simultáneo por el mismo sujeto causante. Asimismo, cuando ambos progenitores (adoptantes, guardadores o acogedores) ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses (art. 49.9 TRLET).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 11. *Permisos no retribuidos.*

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

2. Permiso especial por parto: en el caso de enfermedad grave acreditada del recién nacido (a justificar mediante certificado médico), uno de los progenitores podrá disfrutar de un permiso no retribuido, por un período máximo de tres meses, a contar desde la finalización del permiso de maternidad (cuando ambos progenitores trabajen en la Empresa, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho).

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

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

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

Los períodos de permiso por asuntos propios no generarán vacaciones.

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

CAPÍTULO TERCERO

*Sección 1.ª Iniciación de la relación laboral*Artículo 12. *Período de prueba.*

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

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

Los períodos de prueba establecidos solo podrán aplicarse en el caso de que el empleado contratado no haya mantenido una relación laboral anterior con la Empresa.

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

2. La situación de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento que afecte al empleado durante el período de prueba, no interrumpirá el cómputo del mismo.

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

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

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

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

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

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

Artículo 14. *Excedencias.*

En aplicación del artículo 46 del TRLET, los empleados podrán solicitar el paso a la situación de excedencia en los siguientes casos:

14.1 Excedencia forzosa.

La excedencia, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo

público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al computo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse en su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese (art. 9.1.b) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y art. 46.4 del TRLET).

14.2 Excedencia voluntaria.

El empleado con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo empleado si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

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

14.3 Excedencia por cuidado de hijos.

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

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

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

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

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

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

14.4 Excedencia por cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los empleados para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los empleados, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más empleados de la misma Empresa

generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

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

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

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

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

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

Artículo 15. *Contratos por obra o servicio.*

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

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

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

Artículo 16. *Clasificación profesional.*

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

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

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

4. Criterios para la clasificación de los empleados en grupos profesionales.

a) Criterios generales.

La clasificación en grupos profesionales se realizará por interpretación y aplicación de los factores de encuadramiento y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los empleados.

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

b) Factores de encuadramiento.

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

Formación. Factor que tiene en cuenta los conocimientos básicos adquiridos como consecuencia de haber cursado estudios académicos o experiencia profesional similar.

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

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

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

Mando. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta:

El grado de supervisión/ordenación y coordinación de tareas.

La capacidad de interrelación.

Características del colectivo.

Número de personas sobre las que ejerce el mando.

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

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

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

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

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

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

Ordenanza.

Portero.

Operarios:

Peón.

Especialista.

Mozo de Almacén.

Oficiales Profesionales de Oficio.

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

Tareas manuales.

Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.

Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.

Tareas de tipo manual que conlleva el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.

Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo del movimiento de los mismos.

Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.

Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

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

1. Grupo Profesional 01.

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

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

2. Grupo Profesional 02.

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

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

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

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

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

Interactúa únicamente con su grupo de trabajo.

El desempeño de sus tareas es rutinario y se desarrollan en unos parámetros perfectamente delimitados por su responsable o procedimiento de trabajo.

Las áreas de trabajo son limitadas al enfoque de sus tareas en el grupo.

Necesita supervisión directa y debe buscar orientación ante cualquier imprevisto en la aplicación de sus funciones.

No gestiona personal de la Empresa.

3. Grupo Profesional 03.

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

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

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

En un papel profesional, puede estar parcialmente cualificado, recibir formación práctica además de continuar los estudios formales.

Gana experiencia haciendo frente a una serie de proyectos y procesos.

Aplica principios y conceptos teóricos aprendidos a través del estudio académico y profesional a una serie de situaciones de trabajo, dentro de su disciplina, aprendiendo sobre los temas y los resultados y comenzando a demostrar una competencia práctica.

Aprende cómo mantener relaciones de trabajo eficaces con diferentes tipos de contactos.

Aprende a conocer los objetivos, sistemas y procesos empresariales de la Empresa. En un papel de soporte/técnico, puede tener un conocimiento especializado de herramientas, sistemas o procesos técnicos.

Realiza una amplia variedad de tareas técnicas básicas.

Es capaz de abordar hechos y problemas no ordinarios con carácter ocasional.

Puede elaborar documentación escrita sobre pruebas, prototipos y otro tipo de trabajos.

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

Su atención se concentra en aprender a colaborar de forma eficaz a nivel básico; colabora en la aportación de soluciones parciales a grandes proyectos o procesos.

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

Interactúa principalmente con su grupo de trabajo.

Las interacciones implican la recogida de información, archivado e intercambio de la misma.

El impacto está limitado al grupo de trabajo.

Trabaja de acuerdo con procedimientos e instrucciones muy detalladas, bajo la supervisión regular de todas las actividades por parte de los colegas de rango superior.

Las áreas de trabajo podrían ser variadas al efecto de que vaya ganando experiencia.

Funciona bajo la estrecha supervisión u orientación de un miembro experimentado del personal técnico o de un jefe técnico.

Los resultados del trabajo son revisados mientras éste está siendo desarrollado.

No gestiona personal de la Empresa.

4. Grupo Profesional 04.

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

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

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

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

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

Se involucra en la formación sobre los objetivos, sistemas y procesos de la Empresa.
Se somete a una intensa formación con el objetivo de empezar a trabajar en diferentes proyectos y procesos.

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

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

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

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

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

Comienza a realizar una amplia variedad de tareas técnicas.

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

El impacto está limitado al grupo de trabajo.

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

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

Las actividades de trabajo son revisadas y actualizadas periódicamente.

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

No gestiona personal de la Empresa.

5. Grupo Profesional 05.

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

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

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

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

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

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

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

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

Comprende los objetivos, sistemas y procesos empresariales de la Empresa. En un papel de soporte / técnico, puede tener un conocimiento especializado de herramientas,

sistemas o procesos técnicos complejos, y puede ser reconocido como un recurso / experto en la materia especializado.

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

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

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

Realiza una amplia variedad de tareas técnicas.

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

Aporta soluciones parciales a grandes proyectos o procesos.

El impacto está limitado al grupo de trabajo.

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

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

Las actividades de trabajo son revisadas y actualizadas periódicamente.

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

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

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

Puede supervisar recursos externos de empresas colaboradoras.

No gestiona personal de la Empresa.

6. Grupo Profesional 06.

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

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

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

Plenamente capacitado y competente en su propio trabajo. Reconocido dentro de la unidad de negocio como especialista de nivel senior en un campo de conocimiento y en el conocimiento de prácticas para mejorar los procesos de trabajo.

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

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

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

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

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

Inicia y coordina proyectos para el cliente.

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

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

Prepara documentación escrita sobre segmentos del conjunto del proyecto.

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

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

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

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

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

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

Pueden proporcionar orientación técnica a niveles inferiores.

7. Grupo profesional 07.

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

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

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

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

Plenamente capacitado y competente en su propio trabajo. Reconocido dentro de la unidad de negocio y por el cliente (externo o interno) como uno de los especialistas más sénior de la organización en su ámbito de conocimientos.

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

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

Especialista senior con las competencias necesarias para desarrollar los trabajos más complejos, dentro de su área. Especialista dentro del área al que se encargan los procesos / productos más novedosos o complejos.

Ha alcanzado un alto nivel de conocimiento, formación, experiencia y comprensión técnica que le facilitan la resolución de los problemas más complejos y para los que exige creatividad al no disponer de precedentes resolutivos en los que soportarse.

Analiza, diseña, desarrolla e implementa políticas, planes, programas, objetivos o sistemas técnicos.

Inicia, coordina y puede liderar proyectos para el cliente (externo o interno).

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

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

Prepara documentación escrita sobre segmentos de conjunto del proyecto.

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

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

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

Ha realizado importantes aportaciones a áreas técnicas de importancia de la Empresa.

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

Puede proporcionar orientación técnica a niveles inferiores y liderar equipos basados en su ascendencia técnica.

Ha gestionado el trabajo de un pequeño equipo de proyecto por un tiempo determinado o duración del proyecto.

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

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

Sección 2.ª Salarios

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

A continuación se refleja la tabla salarial aplicable, con efectividad 1 de enero de 2018, al personal perteneciente al colectivo de obreros y profesionales de oficio (grupos profesionales A a E, ambos inclusive), que tendrá la consideración de Retribución Mínima Garantizada:

Obreros y profesionales de oficio			
Retribución Mínima Garantizada al 1 de enero de 2018			
Grupo profesional	Descripción	Total euros/mes	Total euros/año
A	Peón.	1.356,39	16.276,68
B	Especialista. Mozo Especialista de Almacén.	1.365,57	16.386,84
C	Oficial 3.ª Profesional de Oficio.	1.389,44	16.673,28
D	Oficial 2.ª Profesional de Oficio.	1.416,15	16.993,80
E	Oficial 1.ª Profesional de Oficio.	1.470,97	17.651,64

A continuación se refleja la tabla salarial aplicable, con efectividad 1 de enero de 2019, al personal perteneciente al colectivo de obreros y profesionales de oficio (grupos profesionales A a E, ambos inclusive), que tendrá la consideración de Retribución Mínima Garantizada:

Obreros y profesionales de oficio			
Retribución Mínima Garantizada al 1 de enero de 2019			
Grupo Profesional	Descripción	Total euros/mes	Total euros/año
A	Peón.	1.383,52	16.602,24
B	Especialista. Mozo Especialista de Almacén.	1.392,88	16.714,56
C	Oficial 3. ^a Profesional de Oficio.	1.417,23	17.006,76
D	Oficial 2. ^a Profesional de Oficio.	1.444,47	17.333,64
E	Oficial 1. ^a Profesional de Oficio.	1.500,39	18.004,68

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

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

A continuación se refleja la tabla salarial aplicable, con efectividad 1 de enero de 2018, al personal perteneciente al colectivo de empleados con Grupo Profesional 07 o inferior a los que le era de aplicación el XXII Convenio Colectivo interprovincial de la empresa Alcatel-Lucent España S.A.U., que tendrá la consideración de Retribución Mínima Garantizada:

Empleados		
Retribución Mínima Garantizada al 1 de enero de 2018		
Grupo profesional	Euros/mes	Euros/año
01	1.320,55	18.487,70
02	1.454,08	20.357,12
03	1.654,67	23.165,38
04	1.920,09	26.881,26
05	2.178,18	30.494,52
06	2.484,09	34.777,26
07	2.716,13	38.025,82

Para el año 2018, la Retribución Mínima Garantizada se abonará en 14 mensualidades (12 ordinarias y 2 extraordinarias en los meses de junio y diciembre).

Para el resto de empleados de la Empresa, esto es, los empleados procedentes de Nokia Solutions and Networks Spain S.L. se realizará un incremento del 2% en los conceptos salariales «Salario de Convenio» y «Plus no Absorbible» que venían percibiendo en aplicación del IV Convenio Colectivo de Nokia Solutions and Networks Spain S.L.

A continuación se refleja la tabla salarial aplicable, con efectividad 1 de enero de 2019, al personal perteneciente al colectivo de empleados con Grupo Profesional 07 o inferior, que tendrá la consideración de Retribución Mínima Garantizada:

Empleados		
Retribución mínima garantizada al 1 de enero de 2019		
Grupo profesional	Euros/mes	Euros/año
01	1.571,45	18.857,40
02	1.730,36	20.764,32
03	1.969,06	23.628,72
04	2.284,91	27.418,92
05	2.592,03	31.104,36
06	2.956,07	35.472,84
07	3.232,20	38.786,40

Para el año 2019 la Retribución Mínima Garantizada se abonará en 12 mensualidades, sin pagas extraordinarias de junio ni diciembre, salvo en lo que se indique en la disposición transitoria tercera de este Convenio Colectivo.

Asimismo, para los empleados procedentes de Nokia Solutions and Networks Spain S.A. cuya Retribución Fija Total a 30 de diciembre de 2018 sea inferior a la Retribución Mínima Garantizada para 2018 de este Convenio Colectivo, se aplicará una situación provisional, por la que no será de aplicación esta Tabla de Retribución Mínima Garantizada para 2019, implementándose en su lugar un procedimiento transitorio descrito en la Disposición Transitoria Segunda.

Artículo 21. Retribución personal del colectivo de empleados con Grupo Profesional superior al 07.

Los empleados con Grupo Profesional superior al 07 se identificarán como Grupo Profesional 00.

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

La Retribución Mínima Garantizada se abonará en 12 mensualidades, sin pagas extraordinarias de junio ni diciembre, salvo en lo que se indique en la disposición transitoria tercera de este Convenio Colectivo.

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

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

- a) Complemento Personal «A».

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

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

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

A tales efectos, la base de cálculo será 1.610,12 euros brutos mensuales en el año 2018 y de 1.642,32 euros en el año 2019.

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

b) Complemento Personal «H».

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

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

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

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

c) Plus de Antigüedad.

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

El Plus de Antigüedad será de aplicación exclusiva al personal procedente de Nokia Solutions and Networks Spain, S.L. en activo el día 2 de octubre de 2017 que así venían percibiendo dicho importe regulado en el artículo 14 del IV Convenio Colectivo de dicha empresa.

Durante el año 2018 el importe a percibir será el que venían percibiendo en función de la tabla reguladora del mismo en el IV Convenio Colectivo de Nokia Solutions and Networks Spain, S.L. Sin embargo, y con el objeto de simplificar el proceso de cálculo para el ejercicio 2019, con efectividad del día 31 de diciembre de 2018 se establece un parámetro único de cálculo, cuyo importe asciende a 47,90 euros mensuales (574,80 euros anuales), aplicable al número de quinquenios de antigüedad que tengan dichos empleados.

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

El importe de esta base de cálculo será actualizado cada vez que se revise el salario mínimo interprofesional, lo que significa que el importe del quinquenio no será de manera alguna absorbido. De este modo, para el año 2019 el importe base asciende a 58,58 euros mensuales.

Artículo 23. *Complemento Personal «E».*

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

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

en función de la aplicación de conocimientos especiales, por realizar su trabajo por objetivos o por participar en programas o tener asignadas responsabilidades o funciones específicas que, a juicio de la Dirección, merezcan tal asignación.

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

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

- a) Con Grupo Profesional 07 o inferior: Su cuantía total será revisable por iniciativa de la Dirección y tiene el carácter de no absorbible en relación con los incrementos que puedan experimentar el «Salario Garantizado por aplicación del Convenio Colectivo».
- b) Con Grupo Profesional 00:

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

Artículo 24. *Retribución fija.*

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

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

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

a) Cuando la aplicación de los incrementos salariales determinados en Convenio Colectivo para un año determinado se produzca con posterioridad a la aplicación de la política salarial de la Empresa, referida al mismo año, el incremento total obtenido por la aplicación de la política salarial de la Empresa tendrá el carácter de absorbible respecto del incremento del «Salario Garantizado por aplicación del Convenio Colectivo».

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

b) Cuando la aplicación de los incrementos salariales determinados en Convenio Colectivo para un año determinado se produzca con anterioridad a la aplicación de la política salarial de la Empresa, referida al mismo año, el incremento salarial derivado de esta última podrá complementar el incremento del «Salario Garantizado por aplicación del Convenio Colectivo».

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

2. Los empleados con Grupo Profesional 00 quedan excluidos del ámbito de aplicación de los incrementos salariales determinados en Convenio Colectivo.

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

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

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

Artículo 26. *Promociones.*

El Plan de Promociones del personal que ostente Grupo Profesional inferior a 07 se regulará de la forma siguiente:

1. Se instrumentará una Comisión Central de Promociones, en cuyo seno se acordarán los cambios de grupo profesional valorados hasta alcanzar el Grupo Profesional 07. Dicha comisión estará compuesta por cuatro miembros por parte de la Representación de los Trabajadores y otros cuatro por parte de la Dirección, y cubrirá la totalidad del ámbito de la Empresa.

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

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

4. Dado el colectivo al que va dirigido y, que los fondos tienen su origen en el ejercicio de política salarial de un colectivo más amplio, la resolución de cuantas dudas o discrepancias pudieran presentarse será sometida a una Comisión formada por el presidente y secretario del Comité Intercentros y dos personas designadas por la Dirección.

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

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

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

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

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

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

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

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

a) En caso de un empleado que tenga un target de retribución variable personal inferior al TRVT del nivel profesional al que pertenece: mediante las sucesivas políticas salariales que establezca, la Dirección incrementará paulatinamente el target de

retribución variable personal del empleado, hasta que alcance el TRVT correspondiente a su nivel profesional.

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

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

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

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

La retribución variable abonada no tendrá carácter de consolidable.

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

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

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

Este esquema de retribución variable es incompatible con el que se pudiera definir para el colectivo de empleados sujetos a incentivos de ventas.

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

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

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

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

Artículo 29. *Gratificaciones extraordinarias.*

Durante el 2018 el colectivo de empleados al que le era de aplicación el XXII Convenio Colectivo de la empresa Alcatel-Lucent España, S.A.U. y cuya retribución fija anual está distribuida en 14 mensualidades, percibirá dos gratificaciones extraordinarias de la retribución fija mensual, una de ellas en junio y la otra en diciembre, prorrateadas por semestres naturales en proporción al tiempo efectivamente trabajado, computándose a estos efectos como tiempo trabajado, el de incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente de trabajo, permiso de maternidad o de paternidad.

Por otro lado, en el año 2018, y para los empleados a los que no era aplicable el XXII Convenio Colectivo de la empresa Alcatel-Lucent España, S.A.U., es decir, los empleados procedentes de Nokia Solutions and Networks Spain, S.L., la retribución fija anual se distribuye en 12 mensualidades, por lo que no perciben gratificación extraordinaria alguna.

A partir del año 2019, como regla general la Retribución Fija anual definida en el artículo 24 de este Convenio Colectivo se abonará en 12 mensualidades, incluyendo por tanto en cada una de ellas la prorrata de las pagas extraordinarias de junio y diciembre. No obstante lo anterior, dado que los empleados a los que se aplicaba el XXII Convenio Colectivo de la empresa Alcatel-Lucent España, S.A.U. percibían el importe de la retribución fija en 14 mensualidades, y con el objeto de garantizar una correcta transición a un modelo de pago en 12 mensualidades, se aplicará el siguiente criterio transitorio:

Desde enero a junio de 2019 se abonaría la retribución fija con el criterio de 14 mensualidades, incluyendo por tanto el pago de la extra de junio en dicho mes. A tales efectos, la Retribución Mínima Garantizada aplicable a estos empleados durante este periodo será la incluida en la disposición transitoria tercera de este Convenio Colectivo.

A partir de julio de 2019 la retribución fija se abonaría en base a 12 mensualidades, con la prorrata de la extra de diciembre ya incluida en la retribución fija, y por tanto sin que en diciembre se perciba importe alguno por gratificación extraordinaria.

Artículo 30. *Retribución total.*

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

Artículo 31. *Retribución flexible.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 32. *Complementos por trabajos fuera de la jornada ordinaria.*

Como consecuencia de la fusión por absorción realizada el día 2 de octubre de 2017 de la empresa Nokia Solutions and Networks Spain, S.L. por parte de Alcatel-Lucent España, S.A.U. (en la actualidad denominada «Nokia Spain, S.A.»), cada una de las cuáles tenía firmado su propio convenio colectivo, se ha venido desarrollando un proceso de negociación entre los Representantes de los Trabajadores y la Dirección de la Empresa, que ha culminado en la firma del presente XXIII Convenio Colectivo de la Empresa Nokia Spain, S.A.

Sin embargo, ambas partes han acordado abordar la gestión de las disponibilidades e intervenciones fuera de la jornada laboral a través de una Comisión Paritaria de trabajo, integrada por 3 Representantes de los Trabajadores y 3 de la Empresa, que analice los diferentes sistemas de gestión y retribución de la actividad realizada fuera de la jornada ordinaria de trabajo, y busque un único procedimiento armonizado que sustituya a los complementos funcionales aplicables a los empleados procedentes de Alcatel-Lucent España, S.A.U., y a los Pluses de Emergencias, Trabajos Programados y horas extras definidos en el IV Convenio Colectivo de Nokia Solutions and Networks, S.L., para dichos empleados.

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

Los resultados del trabajo y acuerdos adoptados por dicha comisión se incorporarán al texto del XXIII Convenio Colectivo. Mientras tanto, ambas partes acuerdan prorrogar durante ese periodo transitorio el contenido de las cláusulas que el XXII Convenio Colectivo de Alcatel-Lucent España, S.A.U., y IV Convenio Colectivo de Nokia Solutions

and Networks S.L. indicaban al respecto para sus respectivos colectivos de aplicación, incluyéndolas en el clausulado de presente Convenio Colectivo, y que se transcriben en los siguientes artículos con importes actualizados.

Artículo 33. *Complementos Funcionales.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A tales efectos, importe del «Complemento Personal H mínimo de referencia» aplicable en el año 2018 asciende a 5.185,36 euros anuales, y el aplicable en 2019 asciende a 5.389,07 euros anuales.

Otras definiciones necesarias para la implantación de los complementos funcionales:

Disponibilidad: situación en la que el empleado debe encontrarse disponible y localizable para solucionar problemas o realizar cuantas gestiones sean necesarias por su puesto de trabajo para atender incidencias en un proyecto o contrato con un cliente, en dos modalidades:

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

Disponibilidad completa (24 horas).

Intervención: situación en la que el empleado, además de encontrarse en situación de disponibilidad, debe actuar para dar soporte de forma remota y/o presencial, debiendo contactar, con quien requiera su intervención, en un plazo no superior a 15 minutos.

En caso de intervención en situación de disponibilidad, el período de intervención será computado como de trabajo efectivo, disfrutando el empleado del tiempo compensatorio equivalente al día siguiente de la intervención, de forma que no suponga un incremento de la jornada, en cómputo anual, establecida en Convenio Colectivo. En caso que por necesidades de trabajo o por calendario laboral no sea posible disfrutar al día siguiente del descanso equivalente al período de intervención, el disfrute del tiempo compensatorio equivalente se realizará dentro de las 2 semanas siguientes a la intervención, por acuerdo entre empleado y supervisor.

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

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

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

Las bases de cálculo por disponibilidad parcial o completa, tanto en días laborables como en no laborables aplicables desde el día 1 enero 2018, sin presencia o con presencia, son las siguientes:

Disponibilidad	Día	Intervención sin presencia (euros brutos)	Intervención con presencia (euros brutos)
Disponibilidad parcial (de 7:00 a 23:00 horas)	Día laborable	16,17	28,89
	Día no laborable	32,34	57,77
Disponibilidad completa (24 horas)	Día laborable	30,05	65,85
	Día no laborable	60,09	131,70

Para el año 2019, dichas bases de cálculo por disponibilidad tendrán los siguientes valores:

Disponibilidad	Día	Intervención sin presencia (euros brutos)	Intervención con presencia (euros brutos)
Disponibilidad parcial (de 7:00 a 23:00 horas)	Día laborable	16,49	29,46
	Día no laborable	32,99	58,93
Disponibilidad completa (24 horas)	Día laborable	30,65	67,17
	Día no laborable	61,29	134,34

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

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

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

desarrollar su actividad indistintamente bajo el régimen de jornada de trabajo ordinaria, o bajo el sistema de turnos en cualquiera de sus modalidades.

Las jornadas de disponibilidad para intervención inmediata, de trabajos programados o de trabajo a turnos para los días 24 de diciembre (mañana- tarde-noche), 25 de diciembre (mañana-tarde), 31 de diciembre (mañana-tarde-noche) y 1 de enero (mañana-tarde), generarán el pago de un importe adicional en 2018 de 138,64 euros brutos por cada jornada, y de 141,41 euros brutos en el año 2019.

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

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

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

a) Asistencia Técnica.

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

En caso de intervención en situación de disponibilidad, el período de intervención será computado como de trabajo efectivo, disfrutando el empleado del tiempo compensatorio equivalente al día siguiente de la intervención, de forma que no suponga un incremento de la jornada en cómputo anual establecida en convenio. En caso que por necesidades de trabajo o por calendario laboral no sea posible disfrutar al día siguiente del descanso equivalente al período de intervención, el disfrute del tiempo compensatorio equivalente se realizará dentro de las 2 semanas siguientes a la intervención, por acuerdo entre empleado y supervisor.

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

Los importes calculados en la tabla siguiente para el año 2018 han tenido en cuenta la base de cálculo de disponibilidad completa (24 horas) para intervención con desplazamiento a centrales, instalaciones, oficinas del cliente o de la Empresa (con presencia):

Disponibilidad mensual	Intervenciones (importes en euros/mes)				Promedio de días de disponibilidad completa al mes
	Ninguna	Menos de 3	De 3 a 6	Más de 6	
½ semana	358,90	427,54	496,14	633,43	4 días
1 semana	628,89	697,55	766,13	903,42	7 días
2 semanas	1257,12	1325,78	1394,37	1531,65	14 días

Para el año 2019 los importes calculados del Complemento Funcional de Asistencia Técnica son los siguientes:

Disponibilidad mensual	Intervenciones (Importes en euros/mes)				Promedio de días de disponibilidad completa al mes
	Ninguna	Menos de 3	De 3 a 6	Más de 6	
½ semana	366,08	436,09	506,06	646,10	4 días

Disponibilidad mensual	Intervenciones (Importes en euros/mes)				Promedio de días de disponibilidad completa al mes
	Ninguna	Menos de 3	De 3 a 6	Más de 6	
1 semana	641,47	711,50	781,45	921,49	7 días
2 semanas	1.282,26	1.352,3	1.422,26	1562,28	14 días

Los importes en euros brutos mensuales definidos en las dos tablas anteriores se abonarán mensualmente en 12 pagos al año, en función del nivel de disponibilidad asignado e intervenciones realizadas, calculadas sobre una base de 4 horas de promedio por intervención.

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

b) Gestión de Operaciones.

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

Los importes calculados en la tabla siguiente para el año 2018 han tenido en cuenta la base de cálculo de disponibilidad para intervención de forma remota y sin desplazamiento físico (sin presencia).

Disponibilidad mensual	Disponibilidad (importes en euros/mes)				Promedio de días de disponibilidad al mes
	Parcial (L a V)	Parcial (L a D)	Completa (L a V)	Completa (L a D)	
1 semana	89,75	154,45	166,75	286,93	Lunes a viernes: 5 días Lunes a domingo: 7 días
2 semanas	179,66	308,74	333,81	573,55	Lunes a viernes: 10 días Lunes a domingo: 14 días
3 semanas	269,41	N.A.	N.A.	N.A.	Lunes a viernes: 15 días
4 semanas	359,63	N.A.	N.A.	N.A.	Lunes a viernes: 20 días

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

Asimismo, los importes aplicables en este concepto para el año 2019 son los siguientes:

Disponibilidad mensual	Disponibilidad (importes en euros/mes)				Promedio de días de disponibilidad al mes
	Parcial (L a V)	Parcial (L a D)	Completa (L a V)	Completa (L a D)	
1 semana	91,55	157,54	170,09	292,67	Lunes a viernes: 5 días Lunes a domingo: 7 días
2 semanas	183,25	314,91	340,49	585,02	Lunes a viernes: 10 días Lunes a domingo: 14 días
3 semanas	274,80	N.A.	N.A.	N.A.	Lunes a viernes: 15 días
4 semanas	366,82	N.A.	N.A.	N.A.	Lunes a viernes: 20 días

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

c) Trabajos Programados.

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

Asimismo, es aplicable a los empleados adscritos al departamento financiero que, no teniendo la consideración de managers (grade and level inferior a 11), estén vinculados a los procesos de cierre contable y reporting, en la medida en que estos cierres estén previstos con pautas de calendario natural, en vez de calendario laboral.

El importe de la compensación por este concepto aplicable al año 2018 es el indicado en la siguiente tabla:

N.º de trabajos programados	Importes (en euros/ mes)	Promedio de trabajos programados
Menos de 6 al mes	308,52	3 al mes
De 6 a 10 al mes	822,75	8 al mes
Más de 10 al mes	1.234,12	12 al mes

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

Para el año 2019, el importe de la compensación por este conceptos es el reflejado en la siguiente tabla:

N.º de trabajos programados	Importes (en euros/mes)	Promedio de trabajos programados
Menos de 6 al mes	314,69	3 al mes
De 6 a 10 al mes	839,21	8 al mes
Más de 10 al mes	1.258,80	12 al mes

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

d) Comentarios generales.

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

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

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

Ante las características propias del sistema de trabajo por objetivos, la flexibilidad de la jornada diaria, y la gestión de la actividad fuera de la jornada ordinaria a través de

complementos funcionales, no se computarán para los empleados a los que era de aplicación el XXII Convenio Colectivo de la empresa Alcatel-Lucent España, S.A.U. horas extraordinarias y, consecuentemente, no serán de aplicación sistemas compensatorios de las mismas.

Artículo 34. Condiciones especiales de compensación para los «Services».

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

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

Trabajos programados.

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

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

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

Para el año 2018, la forma de compensación económica del trabajo en fin de semana y nocturno se hará de acuerdo a las siguientes tablas:

Días Laborables	Importe (€)
Antes de medianoche, menos de 4 horas	46,82
Antes de medianoche, más de 4 horas	N/A
Después de medianoche, menos de 4 horas	67,63
Después de medianoche, más de 4 horas	93,64

Días no Laborables	Importe (€)
Antes de medianoche, menos de 4 horas	57,22
Antes de medianoche, más de 4 horas	93,64
Después de medianoche, menos de 4 horas	83,23
Después de medianoche, más de 4 horas	114,44

Asimismo, para el año 2019, la forma de compensación económica del trabajo en fin de semana y nocturno se hará de acuerdo a las siguientes tablas:

Días Laborables	Importe (€)
Antes de medianoche, menos de 4 horas	47,76
Antes de medianoche, más de 4 horas	N/A
Después de medianoche, menos de 4 horas	68,98
Después de medianoche, más de 4 horas	95,51

Días no Laborables	Importe (€)
Antes de medianoche, menos de 4 horas	58,36
Antes de medianoche, más de 4 horas	95,51
Después de medianoche, menos de 4 horas	84,89
Después de medianoche, más de 4 horas	116,73

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

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

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

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

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

En el momento de formalizar la compensación mediante el oportuno formulario, 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 ¼ 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 trabajador en otro departamento, manteniéndose la situación si en dicho plazo no fuera posible dicha recolocación.

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

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

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

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

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

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

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

En el año 2018, el servicio de emergencias se compensará de acuerdo a la siguiente tabla:

Días no Laborables	Importe (€)
Cantidad por día laborable	41,62
Cantidad por día no laborable	67,63

Días no Laborables	Importe (€)
Total semanal - semana estándar (5 días laborables/2 no laborables)	343,36
Cantidad por día considerado especial	135,25
Cantidad por llamada recibida en horario de 22:00 a 08:00 h.	114,44
Cantidad por llamada recibida en día no laborable	114,44

La primera llamada por el servicio de emergencia, y para todas las categorías salariales, se abonará a 114,44 €, y a partir de la segunda llamada a 93,64 € con carácter diario.

Para el año 2019, el servicio de emergencias se compensará de acuerdo a la siguiente tabla:

Días no laborables	Importe (€)
Cantidad por día laborable	42,45
Cantidad por día no laborable	68,98
Total semanal, semana estándar (5 días laborables/2 no laborables)	350,21
Cantidad por día considerado especial	137,96
Cantidad por llamada recibida en horario de 22:00 a 08:00 h.	116,73
Cantidad por llamada recibida en día no laborable	116,73

La primera llamada por el servicio de emergencia, y para todas las categorías salariales, se abonará a 116,73 €, y a partir de la segunda llamada a 95,51€ con carácter diario.

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

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

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

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

Artículo 35. *Movilidad Geográfica.*

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

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

Artículo 36. Pago por banco.

Las retribuciones se abonarán a los empleados por transferencia bancaria como único medio de pago.

Sección 3.^a Percepciones extrasalariales**Artículo 37. Complemento personal «N».**

Es una percepción no salarial, que deriva de condiciones personales del empleado reconocidas por la Dirección a título individual y no recogidos en el presente Convenio Colectivo, como consecuencia de la cancelación o sustitución de beneficios extrasalariales anteriormente existentes, por lo que la Dirección comunicará a cada empleado por escrito el importe que corresponda por el beneficio extrasalarial que se sustituya.

Su cuantía total, que no se verá afectada por los incrementos que pueda experimentar la retribución fija, se actualizará de acuerdo con la política de la Empresa.

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

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

Dicho complemento personal se abonará en 12 mensualidades al año.

CAPÍTULO CUARTO**Artículo 38. Beneficios Sociales.****1. Paga de Beneficios Sociales.**

La Paga de Beneficios Sociales se abona con carácter mensual, por lo que los empleados que estuvieran en alta dentro de la plantilla activa de la Empresa percibirán en 2018 la cantidad de 55,08 euros brutos al mes, y de 56,18 euros brutos al mes en 2019, en doce pagas al año. A tales efectos, las fracciones de mes se considerarán como meses completos.

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

En este sentido, el coste unitario de la prima mensual de la póliza de cuadro de seguro médico aplicado en el año 2018 asciende a 35,00 euros mensuales, y 35,53 euros mensuales en el año 2019. La dirección de la empresa comunicará a la Comisión Paritaria el importe exacto de la prima unitaria por el seguro médico de cuadro, y elaborará la tabla con el importe mensual definitivo de la Paga de Beneficios Sociales en función de la situación familiar.

Dada la naturaleza de los distintos conceptos que en su día fueron cancelados, por acuerdos alcanzados entre la Empresa y la Representación de los Trabajadores, y que pasaron a integrarse en la actual Paga de Beneficios Sociales, ésta en ningún caso tiene el carácter de paga extraordinaria ni retribuye la prestación de trabajo. Los incrementos

económicos que se apliquen a esta Paga de Beneficios Sociales no serán los generales de Convenio Colectivo, sino los que específicamente se determinen para la misma en la negociación colectiva.

2. Seguro Médico Privado.

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

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

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

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

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

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

3. Manutención: comedor de empresa.

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

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

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

En caso de que la Empresa dé por finalizado el plan de retribución flexible, la Empresa entregará a cada empleado una tarjeta ticket restaurante, precargada con un importe mensual de 175 euros.

En aquellos centros de trabajo de la Empresa en los que haya un servicio de comedor el empleado podrá acceder al mismo utilizando la tarjeta de Ticket Restaurante

o el talón de Ticket Restaurante, o bien abonando en efectivo el coste del servicio de comedor, no siendo posible ningún otro medio de acreditación para acceder a dicho servicio de restauración.

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

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

4. Seguros.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5. Asignación de plaza de aparcamiento en situaciones especiales.

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

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

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

6. Ayuda a personas con discapacidad.

Los empleados que tengan hijos, cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, con un grado de discapacidad (minusvalía) reconocida por la Seguridad Social igual o superior al 33 %, percibirán en 2018 una ayuda por importe de 361,03 euros brutos al mes, en 12 mensualidades al año, por cada hijo, cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, así como cualquier otra persona de la que sea tutor legal, que se encuentre en dicha situación. Dicho importe ascenderá en 2019 a 368,25 euros brutos al mes.

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

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

7. Anticipos.

Los empleados podrán solicitar anticipos sobre salarios devengados.

8. Ticket Guardería y Ticket Transporte.

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

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

9. Formación en retribución Flexible.

La Empresa ofrece a los empleados a través del plan de retribución flexible la posibilidad de realizar una formación acorde a su capacitación profesional, beneficiándose con ello de la fiscalidad que pudiera tener la elección de dicho beneficio.

En todo caso, será potestad de la Empresa validar que la formación que el empleado quiera realizar sea acorde con los requisitos que pudieran precisarse para conseguir dicha exención fiscal.

10. Detalle floral en caso de fallecimiento de un familiar de un empleado.

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

Artículo 39. *Plan de Pensiones de Empleo.*

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

CAPÍTULO QUINTO

Artículo 40. *Traslados y desplazamientos.*

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

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

2. Desplazamientos interurbanos: en el caso de desplazamientos en el día, en los que no sea necesario pernoctar fuera del domicilio del empleado, se abonarán los gastos de desplazamiento. La manutención seguirá el criterio establecido en el concepto «Subvención Comida», salvo en aquellos casos en los que, por la naturaleza del trabajo a realizar, la duración o prolongación en el tiempo del mismo, impliquen la necesidad de que el trabajador tenga que realizar una comida adicional, en cuyo caso se abonará una dieta de 16,98 euros en 2018, y 17,66 euros en 2019.

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

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

b) Manutención: se abonará el importe de 41,00 euros diarios, en caso de que el viaje dure más de 10 horas, y de 20,50 euros diarios en caso de que el viaje dure menos de 10 horas. A tales efectos, el cómputo diario de las horas se inicia a las 00.00 horas del día en cuestión. Se podrán aplicar alternativamente otros criterios específicos de compensación definidos por la Corporación (manutención según factura), para aquellos empleados que debido a su categoría y grado profesional así lo requiera y estén explícitamente aprobados corporativamente.

4. Viajes al extranjero. se aplicará la política corporativa de expatriación establecida a tales efectos en los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento, ya sea en

procesos de expatriación de larga duración (Long Term Assignment, LTA) como de corta duración (Short Term Assignment, STA).

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

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

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

Artículo 41. *Desplazamiento en automóvil propio.*

Los desplazamientos realizados por motivos de trabajo en automóvil propio, autorizados a través de la herramienta destinada al efecto, serán compensados a partir de la entrada en vigor de este Convenio con 0,35 euros brutos por kilómetro de distancia recorrida, con la repercusión fiscal que determine la legislación vigente en cada momento.

CAPÍTULO SEXTO

Artículo 42. *Incapacidad temporal.*

Se garantiza a los empleados en situación de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente de trabajo, y permiso por nacimiento y cuidado del menor (conforme a lo dispuesto en el artículo 42.1.c) del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social), la percepción del cien por cien de la retribución fija (según definición del artículo 24).

La diferencia existente entre la percepción que legalmente corresponda y el importe garantizado, se abonará, mientras existan fondos, de los excedentes económicos que se produzcan anualmente, una vez deducidas las reservas y demás costes que sean imputables, de la gestión del régimen general de la Seguridad Social, respecto del abono de las prestaciones económicas derivadas de la incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, como consecuencia de la autorización administrativa de colaboración voluntaria de la Empresa. Si los excedentes económicos se agotaran a lo largo del año, la Empresa se hará cargo de los complementos garantizados en este artículo.

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

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

Los empleados deberán comunicar al departamento de recursos humanos la situación de baja por incapacidad temporal, permiso de maternidad o de paternidad, en

el momento en que se produzcan, aportando los partes de baja o justificantes correspondientes.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Artículo 43. *Teletrabajo.*

Las condiciones generales de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo son las siguientes:

La participación en el régimen de teletrabajo se realizará con carácter voluntario y, previo acuerdo entre empleado y supervisor, se formalizará en un anexo al contrato de trabajo en el marco de la Carta Social de Teletrabajo de la corporación.

Las actividades a desarrollar bajo el régimen de teletrabajo serán las mismas que cada empleado desempeña en cumplimiento de su puesto de trabajo, por lo que su participación en dicho régimen no supone variación en las condiciones económicas y laborales que tenía con anterioridad a su integración en el mismo, que continuarán rigiéndose por el marco laboral establecido.

No se abonará compensación alguna por la participación en el régimen de Teletrabajo ni por la manutención correspondiente a los días de teletrabajo.

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

El empleado acudirá a su puesto de trabajo en su centro de Trabajo los días restantes con el régimen de jornada habitual.

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

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

Los teletrabajadores tienen el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que los empleados que trabajan en los locales de la Empresa y están sujetos a las mismas políticas de evaluación que el resto de los empleados.

Los teletrabajadores tienen los mismos derechos colectivos que el resto de empleados de la Empresa. No es obstáculo para la comunicación con los Representantes de los Trabajadores.

La Empresa pondrá a disposición del empleado el equipo necesario para la realización de su trabajo en régimen de teletrabajo, comprometiéndose el empleado a realizar un uso profesional del mismo, así como a su cuidado y conservación, responsabilizándose de los daños que se pudieran producir en los equipos por el uso incorrecto de los mismos. Dichos equipos cumplen con todos los requisitos de normalización y certificación exigidos por la legislación vigente.

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

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

En relación con la protección y confidencialidad de los datos utilizados y/o el acceso a datos personales, los empleados declararán conocer los derechos y obligaciones

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

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

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

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

Los trabajadores a los que era de aplicación el XXII Convenio Colectivo de la empresa Alcatel-Lucent España S.A.U. y que tenían según la redacción de dicho convenio tenían derecho a la instalación de una línea ADSL, percibirán una compensación económica mensual, no absorbible, de 50 euros mensuales brutos en un concepto de nómina denominado «Complemento Personal T». Dada la naturaleza del beneficio que cancela, este complemento no tiene naturaleza retributiva, ni es base de cálculo para ningún otro tipo de remuneración. No obstante lo anterior, aquellos empleados a los que, como consecuencia de su actividad fuera de la jornada de trabajo ordinaria diaria, o por cualquier otro motivo, la Empresa les asigne algún tipo de conexión o línea de acceso de datos dejarán de percibir este complemento personal mientras dure esta asignación.

Artículo 44. *Trabajo a distancia.*

En el caso de empleados que realizan su trabajo bajo el régimen permanente de trabajo en su domicilio o en el lugar libremente elegido por éstos, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la Empresa, por inexistencia de un centro de trabajo de la Empresa en la localidad donde tienen localizado su contrato de trabajo, percibirán una compensación adicional a partir del año 2018 por importe de 57,77 euros brutos al mes, en 12 mensualidades al año, y de 58,93 euros en el año 2019.

CAPÍTULO OCTAVO

Artículo 45. *Riesgos laborales.*

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

La seguridad y la salud de los empleados representan un objetivo que no deberá subordinarse a consideraciones de carácter puramente económicas.

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

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

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

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

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

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

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

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

Pruebas Médicas:

Anamnesis: General. Antecedentes familiares y personales. Hábitos.

Exploración: Antropometría, General por aparatos: piel y mucosas, respiratorio, locomotor, cardiovascular, digestivo, nervioso, genitourinario, otoscopia.

Pruebas Complementarias: Electrocardiograma a mayores de 45 años y/o a criterio médico. Audiometría y espirometría a criterio médico. Tonometría ocular (prueba voluntaria).

Pruebas Analíticas:

En sangre: Recuento de Hematíes; Hemoglobina; Hematocrito; Volumen Corpuscular Medio (VCM); Hemoglobina Corpuscular Media (HCM); Concentración de Hemoglobina Corpuscular Media (CHCM); Recuento de Leucocitos; Neutrófilos; Linfocitos; Monocitos; Eosinófilos; Basófilos. Recuento de Plaquetas; Velocidad de Sedimentación: 1.^a Hora; PSA (voluntaria, para mayores de 45 años).

En suero: Glucosa; Urea; Creatinina; Acido Úrico; Hierro; Colesterol total; Colesterol - HDL; Colesterol - LDL; Triglicéridos; Transaminasa GOT-AST; Transaminasa GPT-ALT; Gammaglutamiltransferasa (GGT); más Fosfatasa Alcalina, Bilirrubina Total y Directa como test reflejo ante alteraciones de Transaminasas y GGT.

En orina: PH; Densidad; Proteínas; Urobilinógeno; Bilirrubina; Glucosa; Cetonuria; Nitritos; Leucocitos; Sangre; y se realizará sedimento ante alteraciones, dependiendo de los resultados de los mismos.

En heces: analítica de sangre en heces como método preventivo de cáncer colorrectal, de carácter voluntario, y a empleados mayores de 50 años.

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

que el empleado se ausente del centro de trabajo para la realización de pruebas médicas.

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

CAPÍTULO NOVENO

Artículo 46. *Representación de los Trabajadores.*

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

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

Artículo 47. *Crédito Horario.*

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

Los comités de empresa podrán acordar la acumulación de las horas de que dispone la totalidad de sus miembros como crédito mensual y distribuirlos entre uno o varios de los mismos, sin que ello redunde en perjuicio del normal desarrollo del proceso productivo. A tal efecto, los comités de empresa, a través de su secretaría, comunicarán a la dirección de recursos humanos, mensualmente y con una antelación de al menos una semana, el programa de distribución individualizada de las horas.

Artículo 48. *Gastos de Desplazamiento de los Representantes de los Trabajadores.*

Cuando los representantes legales de los trabajadores deban asistir a las reuniones de los órganos centrales de representación de la Empresa, o a las que convoque la Dirección, viajarán, según proceda, con la dieta prevista en el capítulo quinto de este Convenio Colectivo.

Artículo 49. *Delegados sindicales.*

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

Artículo 50. *Comité Intercentros.*

Sin perjuicio de las funciones propias de los comités de centro, y para conocer de las cuestiones de carácter general que no puedan ser tratadas adecuadamente a nivel local, y otras cualesquiera que afecten a la generalidad de los empleados de la Empresa, se crea un Comité Intercentros para el conjunto de la misma. Este Comité estará compuesto por 13 miembros, designados con arreglo a las prescripciones del TRLET, en función del resultado de las elecciones sindicales, de entre los que ostenten la condición de representante legal electo de los trabajadores.

Este comité se reunirá con carácter ordinario cada dos meses.

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

Se acuerda el establecimiento de una cuenta de correo electrónico con el mismo uso que el tablón de anuncios (información general del Comité Intercentros a la totalidad de

los empleados). Queda expresamente excluido el uso de dicha cuenta para realizar comunicaciones fuera de dicho fin.

CAPÍTULO DÉCIMO

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

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

Dicha comisión estará compuesta de seis miembros Representantes de los Trabajadores, designados por el Comité Intercentros de entre sus miembros, e igual número de representantes de la Empresa nombrados por la Dirección.

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

Artículo 53. *Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.*

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

CAPÍTULO UNDÉCIMO

Artículo 54. *Plan de Igualdad.*

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

Los miembros de la Comisión Paritaria analizaron las conclusiones del mismo y abordaron la negociación de un Plan de Igualdad, alcanzando un acuerdo sobre el Plan de Igualdad de Alcatel-Lucent España, S.A.U. el día 17 de julio de 2009.

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

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

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

De todas maneras, como consecuencia de fusión por absorción de la empresa Nokia Solutions and Networks Spain S.L. por parte de Alcatel-Lucent España S.A.U. (en la actualidad Nokia Spain, SA) a finales de 2017, la estructura y composición de la plantilla resultado de esta fusión ha variado considerablemente. De ahí que ambas partes comiencen un nuevo proceso de diagnóstico sobre la igualdad en la Empresa, que se iniciará en el segundo trimestre de 2019, del que surgirá un nuevo plan de igualdad para la Empresa.

Disposición adicional primera.

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

Aquellas cuestiones específicas que afecten concreta y particularmente a un determinado centro de trabajo, podrán ser objeto de tratamiento y negociación a nivel local entre la Representación de los Trabajadores y la Representación de la Dirección en el mismo. Las conclusiones que de ello se alcancen deberán ser sometidas en forma de propuesta a la Comisión Paritaria y, si obtuviesen el refrendo de ésta, podrán constituirse en acuerdos aplicables para dicho centro con la misma eficacia general de las normas del presente convenio.

Disposición adicional segunda.

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

Disposición adicional tercera.

Ambas representaciones han acordado incorporar en el artículo de riesgos laborales el acuerdo firmado por la Comisión Paritaria del XIX Convenio Colectivo interprovincial para la empresa Alcatel-Lucent España, S.A. el día 15 de julio de 2011, en el que se describe el programa de reconocimientos médicos preventivos, y al que se le han incorporado nuevos temas surgidos tras la fusión con Nokia Solutions and Networks Spain S.L.

Asimismo, las partes reconocen que la vigencia de esta Disposición Adicional III está supeditada a que la Empresa mantenga su condición de empresa colaboradora de la Seguridad Social en la gestión de accidentes de trabajo, en la modalidad recogida en el artículo 102.1.a) del Real Decreto Legislativo 8/2015 por el que aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Disposición transitoria primera.

Los presentes acuerdos serán aplicables a todos los empleados que formen parte de la plantilla activa de la Empresa el día 10 de diciembre de 2018, y los pactos contenidos en el mismo, salvo aquéllos que contengan indicación expresa al respecto, serán efectivos a partir del día 1 de enero de 2018.

Disposición transitoria segunda. *Encuadramiento de los empleados procedentes de Nokia Solutions and Networks Spain, SL, en la tabla de Grupos Profesionales.*

Para los empleados en activo procedentes de Nokia Solutions and Networks Spain, SL, que estaban en activo en dicha empresa el día 2 de octubre de 2017, se utilizará un este procedimiento transitorio de adecuación a los conceptos retributivos del presente Convenio Colectivo:

Con efectividad 31 de diciembre de 2018 se producirá el encuadramiento de estos empleados, asignándoles el Grupo Profesional del Convenio Colectivo que se indica en la siguiente tabla en función del nivel profesional o Grade & Level que tienen asignado por la Corporación Nokia:

Grade & Level	Grupo Profesional
9 o superior	00
8	07
7	06
6	05
5	04
4	03

En un principio, y como regla general para transformar la Retribución Fija Total de este colectivo en los conceptos salariales incluidos en el convenio colectivo, se utilizará la siguiente regla:

En primer lugar, se asignará a cada empleado la «Retribución Mínima Garantizada» anual que le corresponda a su Grupo Profesional según la tabla salarial 2018 del artículo 20 e presente Convenio Colectivo.

Se incluirá en el XXIII convenio colectivo el Concepto «Plus Antigüedad», que seguirán percibiendo aquellos trabajadores en activo que así lo percibían en Nokia Solutions and Networks Spain S.L.

En caso de que la «Retribución Mínima Garantizada» sea superior a la retribución ligada al «Salario de Convenio» que tenía dicho empleado según el IV Convenio Colectivo Nokia Solutions and Networks Spain S.L., se absorberá dicha diferencia, si es posible, del concepto «Plus de Empresa» u otros conceptos que integran la Retribución Fija Total, a excepción del «Plus no Absorbible». El importe neto que quede se integrará en el concepto «Complemento Personal E» de este XXIII Convenio Colectivo.

En caso de que todavía quedara algún importe pendiente de absorber, se utilizará el concepto «Plus no Absorbible», si existe. El importe que quedara remanente del «Plus no Absorbible» pasaría a integrarse en el «Complemento Personal H» del XXIII Convenio Colectivo.

Existe una regla específica o régimen transitorio, aplicable a aquellos empleados former Nokia cuya Retribución Fija Total sea inferior a la «Retribución Mínima Garantizada» de la tabla de Grupo Profesional al que pertenezca dicho empleado. En estos casos, se procederá de la siguiente forma:

El importe inicial de la Retribución Mínima Garantizada de estos empleados será el importe de toda la retribución fija que venían percibiendo según los conceptos salariales del IV Convenio Colectivo de Nokia Solutions and Networks Spain S.L. más el Plus de Empresa, no siendo por tanto aplicable la tabla salarial para 2018.

A 31 de diciembre de 2018 se producirá un incremento de este importe individualizado de la Retribución Mínima Garantizada en como máximo un 5%. Este incremento estará topado hasta alcanzar el importe de la tabla salarial 2018.

A 31 de diciembre de 2019 se producirá un incremento de la Retribución Mínima Garantizada individualizada que tengan en 2019, incremento que será como máximo un 7 %. Este incremento estará topado hasta alcanzar el importe de la tabla salarial 2019.

En todo caso, todos estos empleados tendrán asignado a 31 de diciembre de 2020 el importe de la Retribución Mínima Garantizada que le corresponda según su Grupo Profesional.

Disposición transitoria tercera. *Retribución Mínima Garantizada durante el primer semestre de 2019 para los empleados a los que les era de aplicación el XXII Convenio Colectivo de la empresa Alcatel-Lucent España, SAU.*

En el artículo 20 de este Convenio Colectivo se establece como norma general, que para el 2019 la Retribución Mínima Garantizada se abonará en 12 mensualidades, sin pagas de junio ni diciembre, ya que su importe está prorrateado en el importe de la retribución mensual.

Sin embargo, el colectivo de empleados a los que era de aplicación el XXII Convenio Colectivo de la empresa Alcatel-Lucent España, S.A.U. venía percibiendo la Retribución Mínima Garantizada se abonará en 14 mensualidades. Por ello, y con el objeto de garantizar una correcta transición a un modelo de pago en 12 mensualidades, se plantea el siguiente criterio transitorio, aplicable a estos empleados:

Desde enero a junio de 2019 se abonaría la retribución fija con el criterio de 14 mensualidades, incluyendo por tanto el pago de la extra de junio en dicho mes.

A partir de julio 2019 la retribución fija se abonaría en base a 12 mensualidades, con la prorrata de la extra de diciembre ya incluida en la retribución fija, y por tanto sin que en diciembre se perciba importe alguno por gratificación extraordinaria.

Asimismo, se habilitará la posibilidad de que el empleado pueda distribuir la percepción del importe neto de la nómina entres dos cuentas bancarias diferentes, con el objeto de facilitar esta transición en la forma de percepción de la retribución fija mensual.

Disposición transitoria cuarta. *Beneficios de exclusiva aplicación al colectivo de empleados procedentes de Nokia Solutions and Networks Spain, SL.*

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

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

Disposición derogatoria única.

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

Así mismo, el presente Convenio Colectivo modifica y sustituye de manera definitiva e íntegra a los convenios colectivos que, con anterioridad, eran de aplicación a los

sujetos a que se refiere el ámbito de aplicación personal de éstos, así como a los pactos o normas, colectivas o no, y de régimen interno que se opongan a lo dispuesto en este convenio.

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

Por la Representación de los Trabajadores de Nokia Spain, SA: Antonio Pérez Martínez, Pedro Mures Baena, Pablo Caballero Domínguez, Juan Antonio Martos Soriano, Rosario Adán Fuentes, Juan Carlos Oros Blas. Por la Representación de la Empresa: Yolanda Carrasco Mejuto, José Santos González, Carlos Torralba Calleja, Vicente Carreres Colón.