

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

6289 *Resolución de 7 de abril de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican los acuerdos de modificación del IV Convenio colectivo de Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, SLU.*

Visto el texto de los acuerdos de modificación del IV Convenio colectivo de la empresa Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, S.L.U. (código de convenio n.º 90100101012014), publicado en el BOE de 12 de agosto de 2020, acuerdos que fueron suscritos, con fecha 24 de febrero de 2021, de una parte por los designados por la Dirección de dicha empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de los citados acuerdos de modificación, 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 abril de 2021.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

ACUERDO DE MODIFICACIÓN DEL IV CONVENIO COLECTIVO DE NOKIA TRANSFORMATION ENGINEERING & CONSULTING SERVICES SPAIN, SLU

En Alcobendas, a 24 de febrero de 2021, se reúne la Comisión negociadora del IV Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, S.L.U (en adelante, «la Empresa»). Dicha comisión está compuesta por los siguientes miembros:

Representación de los trabajadores:

Fernando Rueda CC.OO., (C.T. Madrid).
Joaquín Pérez Otero, U.G.T. (C.T. Madrid).
Ignacio Modesto de los Santos Megías, CC.OO. (C.T. Sevilla).
Eduardo Chirivella Berga, U.G.T. (C.T. Barcelona).

Representación de la Dirección de la empresa:

Miguel Angel Xifra Rubio.
Israel Alonso Martín.
José Santos Gozález.

Antecedentes

Al inicio de la reunión, ambas representaciones manifiestan conjuntamente los siguientes hechos:

– Que el día 4 de Junio de 2020 se modificó la presente comisión negociadora para el IV Convenio Colectivo Nacional de la empresa Nokia Transformation, Engineering & Consulting Services Spain, S.L.U

– Que el día 24 de febrero de 2021 se produjo una reunión de dichos miembros de la comisión negociadora para el análisis de posibles cambios en el IV Convenio Colectivo Nacional de la empresa Nokia Transformation, Engineering & Consulting Services Spain, S.L.U.

Ambas representaciones, reconociéndose mutuamente como interlocutores para la negociación del IV Convenio Colectivo Nacional de la empresa Nokia Transformation, Engineering & Consulting Services Spain, S.L.U., de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 87.1 del Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante TRLET), alcanzan los siguientes

ACUERDOS

Primero.

Modificar el texto del IV Convenio Colectivo nacional de la empresa Nokia Transformation, Engineering & Consulting Services Spain, S.L.U., que se adjunta como anexo a la presente acta, y que será remitido a la autoridad laboral para su registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Segundo.

Establecer las bases para la nueva política de igualdad de la empresa Nokia Transformation, Engineering & Consulting Services Spain, S.L.U, formando la comisión de dicho comité en acta aparte.

Tercero.

A los efectos de proceder al registro telemático del IV Convenio Colectivo nacional de la empresa Nokia Transformation, Engineering & Consulting Services Spain, S.L.U., ante la Dirección General de Trabajo, en su división de registro de convenios (REGCON), la comisión negociadora delega en la persona de Raul Pereira Quintana, con D.N.I. núm. 51.934.359-Z, y en Miguel Angel Xifra Rubio, DNI 05402540R, en calidad de apoderados de la empresa, para el registro del mismo y publicación en el «Boletín Oficial del Estado», a través de la correspondiente firma digital.

ANEXO

Modificación IV Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, S.L.U

1. Se modifica en el capítulo IV los siguientes artículos, dejándolos con la siguiente redacción:

«34.2 Ayudas en caso de discapacidad.

Los empleados/as que tengan hijos, cónyuges o parejas de hecho con un grado de discapacidad reconocida por la Seguridad Social igual o superior al 33%, percibirán una ayuda por importe de 45 euros brutos mensuales por cada hijo o

cónyuge que se encuentre en dicha situación, a contar desde la fecha de comunicación a la Empresa de este hecho.

Así mismo tendrán derecho a la misma ayuda cualquier trabajador/ora de la empresa con un grado de discapacidad reconocida por la Seguridad Social igual o superior al 33%, desde la fecha de comunicación a la Empresa de este hecho.»

«Artículo 31. *Desplazamientos y viajes.*

31.2 Gastos de manutención: durante el desplazamiento, el empleado/a devengará una dieta completa por manutención (que incluye tres comidas) de 45,59 euros/día si el desplazamiento esta realizado del 1 de enero al 30 de junio de 2020 y 46 euros/día a partir del 1 de julio de 2020.

Dicha dieta completa se devengará desde el día de salida hasta el de regreso, salvo que en este último día de llegada el interesado/a pernocte en su domicilio y no haya realizado en dicha jornada dos comidas, que percibirá 23,30 euros.

Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador/ra sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía, percibirá media dieta, por un importe de 10,13 euros/día si el desplazamiento esta realizado del 1 de enero al 30 de junio de 2020 y 10,50 euros/día a partir del 1 de julio de 2020.

Aquella persona trabajadora a la que la Empresa le haya asignado con anterioridad un complemento personal "N" por sustitución de beneficios de gastos de comida de mediodía, percibirá la diferencia resultante entre el importe de la media dieta, dieta completa o la dieta de último día (23,30 €) y la asignación diaria para comida recogida en el complemento personal "N".

Si por circunstancias especiales los gastos personales de manutención originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el trabajador/ra podrá reclamar dicho importe, que deberá ser abonado por la Empresa mediante nota de gastos, previo conocimiento de la misma con la correspondiente justificación.

No se adquiere derecho a dieta cuando los trabajos se llevan a cabo en locales pertenecientes a la misma Empresa, si no están situados a una distancia que exceda de al menos ocho kilómetros lineales del domicilio del centro de trabajo/local desde el que se tiene que desplazar.»

2. Se modifica el artículo 50 en el capítulo VI:

«Artículo 50. *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 a lo largo de 2015 un diagnóstico de situación de igualdad, sobre la información estadística proporcionada por la empresa.

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 NOKIA TECSS el día 27 de noviembre de 2015, que quedó debidamente inscrito en el registro de convenios el día 28 de diciembre de dicho año, con el número de expediente 90/11/1205/2015.

Se constituyó una comisión de igualdad, que trataba sobre las cuestiones referidas al referido plan de igualdad.

La Comisión de Igualdad está compuesta por tres miembros representantes de los trabajadores/as, designados por el comité intercentros de entre sus miembros o en su defecto serán designados consensuadamente entre y por los delegados/as sindicales con representación en la empresa, e igual número de representantes de la empresa, nombrados por la dirección de la misma.

El plan de igualdad de NOKIA TECSS 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.»

3. Se añaden como nuevos artículos al convenio en el capítulo IV, sección tercera. Acuerdo sobre el complemento N y la desconexión digital:

«Artículo 31 bis. *Complemento N.*

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

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

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

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

Dicho complemento personal se abonará en 12 mensualidades al año.»

«Artículo 51. *Desconexión digital.*

El derecho a la desconexión digital es el derecho de las personas trabajadoras a no contestar comunicaciones digitales o llamadas de trabajo fuera de su horario laboral.

Se reconoce para respetar el tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad personal y familiar de las personas trabajadoras. La jornada de trabajo ordinaria establecida en este Convenio Colectivo es de ocho horas netas de trabajo efectivo, durante todo el año, con un marco flexible de entrada de 7:00 a 9:30 horas y salida de 16:00 a 18:30 horas. Por tanto, la Empresa garantiza el derecho de todos sus empleados y empleadas a la desconexión digital, una vez terminada su jornada laboral, asumiendo para ello el rango más amplio de la jornada ordinaria, esto es, desde 07:00 hasta las 18:30 horas.

La desconexión digital en la Empresa implica el derecho de las personas trabajadoras de la misma a no responder a ninguna comunicación de trabajo (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.) una vez finalizada su jornada laboral diaria, con la excepción de aquellas que se encuentren en situación de disponibilidad e intervención por sus funciones, así como aquellas personas que, por necesidad laboral recurrente de conexión con países que estén en otros husos horarios, tengan una jornada ordinaria diferente a la establecida como la jornada general, en este último caso las personas trabajadoras tendrá puntualmente flexibilidad laboral añadida para poder desplazar la jornada laboral de manera acorde con los usos horarios previo acuerdo entre las personas trabajadoras afectados y le empresa. Como consecuencia de ello, los superiores jerárquicos se abstendrán de requerir respuesta a comunicaciones enviadas a sus colaboradores fuera del horario de trabajo (de 7:00 a 18:30 h), o cuando la persona trabajadora pueda alegar y demostrar que ha cumplido con su jornada laboral diaria. En el caso de envío de una comunicación que pueda suponer respuesta fuera del

horario establecido al efecto (de 7:00 a 18:30h), el remitente asumirá que la respuesta podrá esperar a la jornada laboral siguiente.

A efectos de garantizar el derecho a la desconexión digital en relación con la efectiva conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la convocatoria de reuniones de trabajo, tanto a nivel interno y en la medida de lo posible las que se lleven a cabo con clientes, se realizarán teniendo en cuenta el tiempo aproximado de duración y, preferiblemente, no se extenderán hasta más tarde de la finalización de la jornada ordinaria de trabajo, a fin de que no se vea afectado el tiempo de descanso de las personas trabajadoras.

Asimismo, la Empresa garantiza a sus empleados y empleadas el derecho a la desconexión digital durante el periodo que duran sus vacaciones, días de libre disposición, festivos, fines de semana (desde viernes a las 18:30 h hasta lunes a las 7:00 h), incapacidades, excedencias, etc., exceptuando las necesarias para el desempeño de determinadas funciones técnicas (intervenciones, asistencias trabajos programados, etc.).

En aquellos casos en los que la persona trabajadora disfrute de reducción de jornada, el derecho a la desconexión digital se adaptará a la jornada efectiva que esté desempeñando. Este derecho a la desconexión digital está garantizado tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como en los supuestos de realización del trabajo a distancia, o en modalidad de teletrabajo (ya sea éste parcial o durante la totalidad de la jornada ordinaria).

En todo caso, cualquier persona trabajadora podrá realizar comunicaciones fuera del horario establecido (de 7:00 a 18:30 h) como consecuencia de la flexibilidad horaria que dicha persona tenga ese día, pero deberá asumir que no tendrá respuesta hasta el día hábil posterior a su envío.

No serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital en los casos en que concurren circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia temporal necesita indubitadamente de una respuesta inmediata. En dichos supuestos, la Empresa contactará con la persona trabajadora, preferiblemente por teléfono, para comunicarle la situación de urgencia que motiva dicha situación, informando simultáneamente de este hecho a la Comisión de Seguimiento.»