

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**17576** *Resolución de 20 de agosto de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXVI Convenio colectivo de Nokia Spain, SA.*

Visto el texto del XXVI Convenio Colectivo de la empresa Nokia Spain, SA (código de convenio n.º 90004872011981), que fue suscrito, con fecha 17 de abril de 2024, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido finalmente subsanado mediante acta de 15 de julio de 2024, 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 (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de Convenios 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, 20 de agosto de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

#### XXVI 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, todas las personas trabajadoras 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 Legal de los Trabajadores (en adelante, «RLT»).

Las personas trabajadoras con Grupo profesional superior al 07 se identifican como Grupo profesional 00.

Todas las personas trabajadoras de la Empresa quedan incluidas en el sistema de trabajo por objetivos.

En la redacción de este texto se pretende utilizar un lenguaje respetuoso en materia de género, si bien cabe la posibilidad de que en algún momento se incluya alguna descripción en masculino o femenino. Es por ello que cualquier referencia de género que pueda hacerse en el presente convenio colectivo debe entenderse como realizada 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 2024 y finalizando el día 31 de diciembre de 2025, 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 2024 y 2025 son exactamente los mismos que los pactados en el XXV Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa Nokia Spain, SA.

#### Sección 2.<sup>a</sup> *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 las personas trabajadoras que las contenidas en el presente convenio colectivo.

En ningún caso será compatible la aplicación del presente convenio colectivo 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 personas trabajadoras, 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.<sup>a</sup> 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 de la persona 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 de las personas trabajadoras.

##### 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 RLT, lo comunicará a las personas trabajadoras afectadas 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 RLT.

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 RLT, se comunicará por la Dirección a las personas trabajadoras afectadas 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, las personas trabajadoras 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 quince 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 la persona trabajadora 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 de 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 la entre persona trabajadora y su 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, el personal técnico 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 esta mediante acuerdos individuales con las personas afectadas. La Dirección informará a la Comisión Paritaria de Seguimiento del convenio colectivo indicada en el artículo 51 de este convenio colectivo (en adelante «Comisión de Seguimiento») sobre los acuerdos que alcance con las personas trabajadoras afectadas.

#### Artículo 7. *Reducción de jornada.*

Se recogen las siguientes modalidades de reducción de jornada:

7.1 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 artículo 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»).

7.2 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.

7.3 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.

7.4 El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cualquier enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

La persona trabajadora que quisiera aplicar cualquiera de las reducciones de jornada indicadas con anterioridad deberá preavisarlo a la Empresa en un plazo no inferior a quince días de la fecha previsible de la aplicación de esta reducción de jornada.

Crédito horario adicional: asimismo, con el objeto de incentivar la conciliación de la vida personal/familiar, aquellas personas trabajadoras que disfruten de la reducción de jornada por guarda legal por cuidado de un menor de 12 años (o mayor de dicha edad discapacitado y sin actividad retribuida) indicada en el apartado 7.1 de este artículo, podrá disfrutar de una hora adicional por cuenta de la Empresa, que debe ser contigua a la que haya elegido.

El acceso a este beneficio está limitado a que sólo un máximo del 2 % de la plantilla pueda disfrutar de esta bonificación horaria adicional, de modo que en caso de que las solicitudes de adhesión de este beneficio superen el porcentaje indicado, se establecerán procedimientos de acceso al mismo, con limitación temporal en su aplicación y rotación para el acceso al mismo. Dichos procedimientos estarán tutelados por la Comisión de Seguimiento.

Adicionalmente a lo indicado en el párrafo anterior, en el caso de que dos personas trabajadoras trabajen en un mismo departamento y soliciten este crédito horario adicional, la Empresa se reserva el derecho a que ambas no accedan simultáneamente al mismo si considera que ello pudiese afectar al normal desarrollo de los objetivos de negocio del mismo.

### *Sección 2.<sup>a</sup> 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 las personas y sus supervisores, en función de las necesidades de trabajo, deberá realizarse con al menos dos meses de antelación, teniendo prioridad las propuestas de las personas trabajadoras para fijar al menos quince días laborables de dicho período. Las propuestas de las personas trabajadoras sólo podrán ser rechazadas por sus supervisores por razones de actividad debidamente justificadas.

No obstante, por razones de actividad debidamente justificadas, previa información a la RLT, se podrán fijar hasta diez días laborables del período de vacaciones para grupos específicos de personas trabajadoras. En caso de que fuera necesario modificar un período superior a diez días laborables, se requerirá un acuerdo entre la Dirección y la RLT. 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 de Seguimiento.

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. Las personas trabajadoras 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 de la persona trabajadora fijado de acuerdo con procedimiento descrito en los párrafos anteriores coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de enfermedad común, accidente de trabajo o embarazo; con el 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 a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, esta 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 personas trabajadoras afectadas por un convenio regulador de 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 las personas trabajadoras 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 aquellas personas trabajadoras 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 todas las personas 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 las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora y su supervisor.

#### Artículo 9. *Calendario laboral.*

Será acordado para cada año en el seno de la Comisión de Seguimiento, 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. La persona trabajadora, 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 [artículo 23.1.a) del TRLET].

b) Matrimonio de la persona trabajadora: quince días naturales [artículo 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 aquellas personas trabajadoras 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 en el caso de defunción de la pareja.

c) Matrimonio de hijos, hermanos o padres: un día natural y, en caso de que se requiera desplazamiento, dos días naturales (mejora no recogida en TRLET).

d) Nacimiento de hijo de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días laborables y, en caso de que se requiera 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 [mejora no recogida en el TRLET, que supone una ampliación sobre el artículo 37.3.b) del TRLET].

e) Nacimiento y adopción de un menor de la persona trabajadora (artículos 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 dieciséis 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 periodos 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 periodos, 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 podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

2) 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, esta 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.

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

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

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

i) Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho legalmente constituida o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: cinco días laborables (artículo 37.3.b del TRLET).

Podrán disfrutarse estos días de forma fraccionada dentro del periodo de treinta días a partir del hecho causante que motive este permiso retribuido, presentando la

correspondiente acreditación o justificante médico al departamento de Recursos Humanos.

En caso de que se produzca una hospitalización de treinta días consecutivos se otorga la posibilidad de un permiso retribuido adicional de un día laborable (mejora sobre artículo 37.3.b del TRLET).

j) Traslado de domicilio: un día natural (artículo 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 [artículo 37.3.f) del TRLET].

l) Lactancia de hijo menor de nueve meses: desde la reincorporación del permiso por nacimiento hasta el momento en que el hijo cumpla los nueve meses, con tres opciones (ampliación sobre el artículo 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 hasta en doce 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, esta podrá limitar el ejercicio simultáneo por el mismo sujeto causante, por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa, mediante comunicación por escrito a la personas trabajadoras. 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 (artículo 37.4 TRLET).

Los trabajadores y trabajadoras 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) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario (artículo 37.5 del TRLET).

n) Consulta médica de la persona trabajadora, cónyuge, pareja de hecho legalmente constituida o hijos, ya sean propios/adoptados de la persona trabajadora o consanguíneos de su pareja de hecho que convivan en el mismo domicilio: por el tiempo necesario (mejora no reconocida en TRLET).

o) Consulta médica de padres o suegros de la persona trabajadora: en caso de que la persona trabajadora sea hijo único, el permiso retribuido será por el tiempo necesario (mejora no reconocida en TRLET).

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

A tales efectos, la persona trabajadora comunicará a su mando dicha situación, con copia al departamento de Recursos Humanos, que informará a la Comisión de Seguimiento de las denegaciones o limitaciones que introduzca respecto a este tipo de permiso.

En aquellos supuestos excepcionales en los que la persona trabajadora, sin ser hijo único, pero ya sea por incapacidad de sus hermanos o por estar estos domiciliados fuera de la provincia de residencia de los padres o suegros, tiene a su cargo de forma ineludible el acompañamiento a consultas médicas o asuntos sociales de sus progenitores, siendo esta circunstancia demostrable, se informará por parte de la persona trabajadora a la Comisión de Seguimiento de la situación de excepcionalidad que le afecta, y esta, tras estudiar la documentación que considere oportuno solicitar a la

persona trabajadora, resolverá si es de aplicación o no a la situación excepcional solicitada por la persona trabajadora.

p) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

La persona trabajadora tendrá derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año (artículo 37.9 TRLET).

En la medida de lo posible, la persona trabajadora preavisará a su supervisor de su ausencia por estos motivos. Será necesario que la persona trabajadora acredite a la Empresa, expresamente y por escrito al departamento de Recursos Humanos, el motivo de la ausencia.

Se permite el disfrute por horas, adecuándose a la magnitud de la emergencia surgida. El departamento de Recursos Humanos llevará el control del número de horas acumulado que haya disfrutado la persona trabajadora por este permiso retribuido.

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 de la persona trabajadora por expresa decisión judicial («Tutor Legal»), así como a los hijos consanguíneos previos de la pareja de hecho legalmente constituida que convivan con la persona trabajadora.

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: la persona trabajadora 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 treinta días laborables cada dos años. Este permiso supone una mejora no reconocida en TRLET.

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 por nacimiento. Cuando ambos progenitores trabajen en la Empresa, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Este permiso supone una mejora no reconocida en el TRLET.

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. Este permiso supone una mejora no reconocida en el TRLET.

4. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental para el cuidado de hijo, hija, o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en el que el menor cumpla ocho años.

Este permiso tiene una duración máxima de ocho semanas, continuas o discontinuas, es intransferible y puede disfrutarse de manera flexible por los trabajadores que prestan sus servicios a tiempo completo. Por lo tanto, pueden disfrutarse por separado, pero siempre en semanas completas (artículo 48.bis TRLET).

La persona trabajadora podrá disfrutar este permiso durante el periodo que medie desde que lo solicite hasta que el menor cumpla 8 años. No se trata, por tanto, de un permiso de ocho semanas por año.

Para solicitar el permiso, será necesario que la persona trabajadora lo comunique a la Empresa por escrito, con una antelación de, al menos, diez días, indicando la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los periodos de disfrute.

En caso de que los dos progenitores fueran personas trabajadoras de la Empresa, y el disfrute simultáneo de este permiso alterase seriamente el correcto funcionamiento de la compañía, Nokia Spain podrá aplazar la concesión del permiso a una de las personas trabajadoras por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Durante el disfrute del permiso parental a tiempo completo se produce la suspensión del contrato y, como consecuencia, no se percibe el salario en esas semanas. La Empresa mantendrá el alta y la cotización respecto de la persona trabajadora, como permiso no retribuido.

A efectos de lo indicado en los apartados anteriores de este artículo, 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.

Los permisos no 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.

Los periodos 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 periodos de permiso por asuntos propios no generarán vacaciones.

Los periodos 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.<sup>a</sup> Iniciación de la relación laboral*

#### Artículo 12. *Período de prueba.*

1. La Empresa y la persona trabajadora 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: un mes.
- b) Profesionales de oficio: dos meses.
- c) Profesionales pertenecientes a los Grupos Profesionales 01, 02 y 03: dos meses.
- d) Profesionales pertenecientes a los Grupos Profesionales 04, 05, 06, 07 y 00: 12 meses.
- e) Casos con período especial de formación: 18 meses.

Los periodos de prueba establecidos sólo podrán aplicarse en el caso de que la persona trabajadora contratada 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, permiso por nacimiento, adopción o acogimiento que afecte a la persona trabajadora 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 fijeza, 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, la persona trabajadora deberá preavisar a la Empresa, a través del departamento de Recursos Humanos, conforme a los siguientes plazos:

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

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

En el caso de que la dirección del departamento en el que está incluida la persona trabajadora determinara que la comunicación de baja voluntaria o excedencia de esta 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, las personas trabajadoras podrán solicitar el paso a la situación de excedencia en los siguientes casos:

##### 14.1 Excedencia forzosa.

Esta 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.

Asimismo, 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 cómputo 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 (artículo 9.1.b) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y artículo 46.4 del TRLET).

##### 14.2 Excedencia voluntaria.

La persona trabajadora 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 sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La persona trabajadora en situación de excedencia voluntaria conserva sólo 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.

Las personas trabajadoras 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 de adopción.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección, a través del departamento de Recursos Humanos, 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 la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y esta 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, las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección, a través del departamento de Recursos Humanos, 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 la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y esta 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 de trabajo por circunstancias de la producción.*

Se podrán celebrar contratos de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción, si bien para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato: i) la causa habilitante de la contratación temporal; ii) las circunstancias concretas que la justifican y iii) su conexión con la duración prevista.

A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere. Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales, especialmente en aquellos departamentos con un nivel limitado de personal, en los que el disfrute de vacaciones suponga un riesgo de discontinuidad de la actividad de dicho departamento.

En cualquier caso, como criterio general pero no excluyente de actuación, se entenderá que podrán celebrarse contratos por circunstancias de la producción en los siguientes casos:

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

La duración del contrato de duración determinada que obedezca a circunstancias de la producción no podrá ser superior a seis meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior, podrá prorrogarse, mediante acuerdo entre la persona trabajadora y la Empresa, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

#### 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 una persona trabajadora 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras.

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

b) Factores de encuadramiento.

El encuadramiento de las personas trabajadoras 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 de 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 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 aquellas personas trabajadoras 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 este 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras que los desempeñan, comportando la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otras personas trabajadoras con más experiencia. No obstante, con su experiencia, colabora en el 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 sólo 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:

- Persona plenamente capacitada y competente en su propio trabajo. Reconocida 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.

- Persona 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 seis años).

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

- Persona plenamente capacitada y competente en su propio trabajo. Reconocida 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.
- Persona con 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, aun siendo propia de su puesto de trabajo, así lo justifique. En este caso, las personas trabajadoras afectadas quedarán encuadradas en el Grupo profesional 00.

Asimismo, y a efectos exclusivamente salariales y a título personal, las personas trabajadoras podrán ser equiparadas 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 2024, 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 2024			
Grupo profesional	Descripción	Total euros/mes	Total euros/año
A	Peón.	1.601,79	19.221,48
B	Especialista. Mozo Especialista de Almacén.	1.612,62	19.351,44
C	Oficial 3.ª Profesional de Oficio.	1.640,82	19.689,84

Obreros y profesionales de oficio Retribución mínima garantizada al 1 de enero de 2024			
Grupo profesional	Descripción	Total euros/mes	Total euros/año
D	Oficial 2. <sup>a</sup> Profesional de Oficio.	1.672,36	20.068,32
E	Oficial 1. <sup>a</sup> Profesional de Oficio.	1.737,11	20.845,32

A continuación se refleja la tabla salarial aplicable, con efectividad 1 de enero de 2025, 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 2025			
Grupo profesional	Descripción	Total euros/mes	Total euros/año
A	Peón.	1.641,83	19.701,96
B	Especialista. Mozo Especialista de Almacén.	1.652,94	19.835,28
C	Oficial 3. <sup>a</sup> Profesional de Oficio.	1.681,84	20.182,08
D	Oficial 2. <sup>a</sup> Profesional de Oficio.	1.714,17	20.570,04
E	Oficial 1. <sup>a</sup> Profesional de Oficio.	1.780,54	21.366,48

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 2024, al personal perteneciente al colectivo de personas trabajadoras con Grupo profesional 07 o inferior, que tendrá la consideración de Retribución Mínima Garantizada:

Empleados Retribución mínima garantizada al 1 de enero de 2024		
Grupo profesional	Euros/mes	Euros/año
01	1.819,39	21.832,68
02	2.003,35	24.040,20
03	2.279,71	27.356,52
04	2.645,39	31.744,68
05	3.000,96	36.011,52
06	3.422,43	41.069,16
07	3.742,13	44.905,56

La Retribución Mínima Garantizada en 2024 se abonará en 12 mensualidades, sin pagas extraordinarias de junio ni diciembre.

A continuación se refleja la tabla salarial aplicable, con efectividad 1 de enero de 2025, al personal perteneciente al colectivo de personas trabajadoras con Grupo profesional 07 o inferior, que tendrá la consideración de Retribución Mínima Garantizada:

Empleados Retribución mínima garantizada al 1 de enero de 2025		
Grupo profesional	Euros/mes	Euros/año
01	1.864,87	22.378,44
02	2.053,43	24.641,16
03	2.336,70	28.040,40
04	2.711,52	32.538,24
05	3.075,98	36.911,76
06	3.507,99	42.095,88
07	3.835,68	46.028,16

La Retribución Mínima Garantizada en 2025 se abonará en 12 mensualidades, sin pagas extraordinarias de junio ni diciembre.

Artículo 21. *Retribución personal del colectivo de personas trabajadoras con Grupo profesional superior al 07.*

Las personas trabajadoras con Grupo profesional superior al 07 se identificarán como Grupo profesional 00.

La Retribución Mínima Garantizada del colectivo de personas trabajadoras 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.

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 persona trabajadora, 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, SA, 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 2.218,33 euros brutos mensuales en el año 2024 y de 2.273,79 euros en el año 2025.

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 la persona trabajadora 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 persona trabajadora, 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, SL, 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, y tiene naturaleza de no absorbible.

Desde enero de 2024 se establece un parámetro único de cálculo, cuyo importe asciende a 73,81 euros mensuales (885,76 euros anuales). Dicho parámetro será aplicable al número de quinquenios de antigüedad que tengan dichas personas trabajadoras. Su importe anual se distribuirá mensualmente con el mismo criterio que la Retribución Mínima Garantizada.

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.

Artículo 23. *Complemento personal «E».*

Es una percepción salarial adicional que deriva de condiciones personales de cada persona trabajadora, 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. Las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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» más los incrementos de los complementos personales «A» y «H», 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 cinco miembros por parte de la Representación de los Trabajadores y otros tres por parte de la Dirección, y cubrirá la totalidad del ámbito de la Empresa. Con efectos del día 1 de enero de 2024 no se producirá absorción en el Complemento personal «E» (si lo hubiera) de los incrementos salariales en la retribución Mínima Garantizada derivados de un cambio de grupo profesional.

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 con 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 cualquier caso, para alcanzar acuerdos sobre este tema se requerirá la mayoría absoluta de la representación de los trabajadores y el voto favorable unánime de la representación de la Empresa. 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 febrero y abril de cada año, con fecha de efectos 1 de julio.

*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 las personas trabajadoras («Grade & Level»).

Por ello, la Dirección determinará el nivel profesional de cada persona trabajadora 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 persona trabajadora 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 persona trabajadora, 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 la persona trabajadora 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 una persona trabajadora 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 una persona trabajadora 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 de la persona trabajadora, hasta que alcance el TRVT correspondiente a su nivel profesional.

b) En caso de una persona trabajadora 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, la persona trabajadora fuera incluida 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 persona trabajadora, e informará a la Comisión de Seguimiento 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 las personas trabajadoras 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 persona trabajadora 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, las personas trabajadoras, 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 de la persona trabajadora en la Empresa como mínimo durante tres meses a lo largo del año fiscal de devengo), salvo las personas trabajadoras que causen baja por despido disciplinario declarado procedente, que no tendrán derecho a percibir cantidad alguna en concepto de retribución variable.

En caso de reducción de jornada, las personas trabajadoras 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 personas trabajadoras que estén sujetas 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 una persona trabajadora 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.*

La retribución fija anual definida en el artículo 24 de este Convenio Colectivo se distribuye en 12 mensualidades, por lo que no es de aplicación ningún tipo de gratificación extraordinaria en verano y/o diciembre.

#### 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 las personas trabajadoras 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), el 20 % del target de retribución variable personal indicado en los artículos 27 y 28 de este convenio colectivo; Paga de Beneficios Sociales y Complemento personal de tipo «N» que pudieran tener las personas trabajadoras a título individual.

2. Las personas trabajadoras 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 persona trabajadora que desee adherirse al plan de retribución flexible deberá firmar un acuerdo de retribución flexible con la Empresa, acuerdo este 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 de la persona trabajadora, por cuanto que sólo 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 la persona trabajadora tuviese derecho a percibir de la Empresa una cantidad en concepto de indemnización, esta 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 las personas trabajadoras que disfruten de dichos beneficios o productos.

7. En el supuesto que la persona trabajadora o la Empresa decidiesen no prorrogar el acuerdo de retribución flexible, y por tanto dejar sin eficacia el mismo, la persona trabajadora 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, no abonándose ningún tipo de compensación económica a las personas trabajadoras que vinieran disfrutando de dichos beneficios o productos.

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

Estos complementos son aplicables a todas las personas trabajadoras de la Empresa que cumplan con los requisitos y condiciones indicados en este apartado.

### 32.1 Disponibilidad para emergencias e intervenciones.

El siguiente apartado recoge las condiciones de trabajo y compensaciones que percibirá el colectivo de técnicos de las áreas de ingeniería, soporte técnico, instalación,

prueba de equipos, operaciones, mantenimiento, asistencia técnica y resolución de contingencias técnicas en situación de disponibilidad para intervención.

a) Aspectos generales sobre la disponibilidad.

Se entiende por disponibilidad la situación en la que la persona trabajadora 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.

El servicio de disponibilidad para emergencia es una actividad a prestar al cliente en la modalidad total (24 horas), servicio que se considera como crítico, y es por tanto un factor clave en la toma de decisiones de muy alto calado e importancia. Por ello, el personal técnico implicado en este servicio será asignado por los responsables de los grupos incluidos en dichos contratos de prestación de servicios, previa aprobación del departamento de Recursos Humanos, 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.

Por tanto, la pertenencia a un grupo con estas características lleva aparejada de manera ineludible la disponibilidad para la prestación de este servicio, siendo la persona responsable de cada grupo la encargada de su organización. Sólo por causas debidamente justificadas el personal técnico que no desee prestar este servicio de emergencia podrá solicitarlo. El plazo de solicitud de cese en este servicio se realizará con una antelación mínima de seis meses a la fecha de prevista de cese a su responsable directo y al departamento de Recursos Humanos, el cual, una vez recibida dicha comunicación tratará, si es posible, de recolocar a dicha persona trabajadora en otro departamento, manteniéndose la situación si en dicho plazo no fuera posible dicha recolocación.

En lo que se refiere a la intervención, esta se entiende como la situación en la que la persona trabajadora, 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 quince minutos.

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), siendo responsabilidad del supervisor de la persona trabajadora determinar la modalidad de prestación del citado servicio. En todo caso, 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 de la persona asignada al servicio.

Asimismo, ambas partes entienden que cada intervención se realiza en un promedio de cuatro horas, no cabiendo percibir compensación por más de dos intervenciones diarias.

b) Operativa y limitaciones de los planes de disponibilidad por emergencia:

Los responsables de cada grupo de trabajo confeccionarán con la mayor antelación posible los cuadrantes de disponibilidad, 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, y evitando situaciones de sobrecarga en el personal técnico no deseables en la prestación de un servicio tan crítico e importante.

Por defecto, los cuadrantes de disponibilidad 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.

La Empresa proporcionará, dentro del portal de gestión de la nómina una zona que registre en base diaria los días de disponibilidad y las intervenciones realizadas, bajo los siguientes parámetros:

– Al tratarse de disponibilidad 24 horas, no se permitirá la grabación de más de catorce días de disponibilidad en el rango de las cuatro últimas semanas.

No obstante lo anterior, con el objetivo de no causar un perjuicio al normal funcionamiento del servicio de disponibilidad al cliente, en aquellos casos de equipos de trabajo en los que sea preciso suplir a un compañero o compañera que esté de vacaciones, o en situación de IT por enfermedad o accidente, se podrá añadir excepcionalmente una semana adicional de disponibilidad (veintiún días de disponibilidad en las cinco últimas semanas), previo acuerdo entre la persona trabajadora y su supervisor. Este hecho será comunicado con suficiente antelación a la Comisión de Seguimiento a través del departamento de Recursos Humanos, para que se autorice dicha excepcionalidad y se proceda al pago de los días de disponibilidades e intervenciones realizadas que no se han podido incluir en el portal de gestión de nómina.

– El periodo de grabación de datos finalizará a los nueve días a contar desde el día en que finalice el periodo la disponibilidad.

– No se computarán más de dos intervenciones en situación de disponibilidad en un mismo día.

– La situación de disponibilidad es incompatible con vacaciones planificadas, absentismos por enfermedad o accidente, y aquellos permisos retribuidos indicados en el artículo 10 del presente convenio que impliquen la ausencia completa en el día planificado de disponibilidad.

– No se computarán las intervenciones que se realicen en días laborables en la jornada ordinaria de trabajo (en el rango de 07:00 horas a 18:00 horas).

c) Compensación por disponibilidad e intervención:

Los importes con los que se compensará a los profesionales adscritos a este servicio de disponibilidad e intervención serán los siguientes:

– Disponibilidad completa (24 h) en jornada laborable: 84,84 euros/día para el año 2024, y 86,96 euros/día en el año 2025.

– Disponibilidad completa (24 h) en jornada no laborable: 169,68 euros/día para el año 2024, y 173,92 euros/día en el año 2025.

– Importe por cada intervención fuera de la jornada ordinaria: 51,38 euros en el año 2024 y 52,66 euros en el año 2025. Este precio ha sido calculado teniendo en cuenta la penosidad adicional que pudiera suponer la intervención en horario nocturno o en fin de semana, de modo que es un precio único aplicable cualquiera que fuese el horario o día en que se realice la intervención.

– Disponibilidad en días especiales, aplicable a aquellas personas trabajadoras en situación de disponibilidad los días 24, 25 y 31 de diciembre, así como el día 1 de enero: importe adicional de 163,72 euros por cada día en esta situación para el año 2024, y de 167,81 euros para el año 2025.

Como consecuencia del procedimiento de grabaciones y autorizaciones de situaciones de disponibilidad e intervención, el devengo de las cantidades a abonar a la persona trabajadora por estos conceptos se realizará el mes siguiente de la fecha en que se prestaron estos servicios, siendo por tanto imprescindible que los datos estén depurados antes del proceso de cierre de la nómina de dicho mes de pago.

En todo caso, el pago estará supeditado a la aprobación expresa del line manager o supervisor de la persona trabajadora en situación de disponibilidad, y tendrá un chequeo adicional por parte del departamento de Recursos Humanos antes de proceder a su pago.

Los pagos por disponibilidad e intervención se incorporarán en la nómina bajo los conceptos «Disponibilidad AT DL», «Disponibilidad AT DNL», e «Intervención AT» respectivamente.

En todo caso, la compensación definida en este apartado es incompatible con la del colectivo de gestión de operaciones, que se define a continuación.

### 32.2 Gestión de operaciones.

Se trata de una situación de disponibilidad especial, pues no genera necesidad de una intervención directa de la persona trabajadora, sino de una coordinación de actividades de terceras partes, normalmente de escasa duración, remota y que no requiere presencia, aplicable exclusivamente al colectivo de técnicos de despliegue de equipos y técnicos las ingenierías de desarrollo. La disponibilidad de este colectivo en este caso puede ser parcial (desde las 06:00 horas a las 22:00 horas), o completas (24 horas), y desenvolverse de lunes a viernes, o bien de lunes a domingo.

En función de estos criterios, los importes aplicables en este concepto para el año 2024 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.	106,00	182,40	196,93	338,84	Lunes a viernes: 5 días. Lunes a domingo: 7 días.
2 semanas.	212,16	364,59	394,22	677,32	Lunes a viernes: 10 días. Lunes a domingo: 14 días.
3 semanas.	318,16	N.A.	N.A.	N.A.	Lunes a viernes: 15 días.
4 semanas.	424,69	N.A.	N.A.	N.A.	Lunes a viernes: 20 días.

Asimismo, los importes aplicables para el año 2025 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.	108,65	186,96	201,85	347,31	Lunes a viernes: 5 días. Lunes a domingo: 7 días.
2 semanas.	217,46	373,70	404,08	694,25	Lunes a viernes: 10 días. Lunes a domingo: 14 días.
3 semanas.	326,11	N.A.	N.A.	N.A.	Lunes a viernes: 15 días.
4 semanas.	435,31	N.A.	N.A.	N.A.	Lunes a viernes: 20 días.

La compensación por este concepto se aplicará directamente en el proceso de nómina bajo el concepto «Complemento Funcional Gestión Operaciones», tras la aprobación de la línea de mando y supervisión del departamento de Recursos Humanos, pero sin necesidad de reflejar en ningún portal la actividad exacta de los mismos, sino en función del promedio de días que se indica en la tabla, y es incompatible con los conceptos «Disponibilidad AT DL», «Disponibilidad AT DNL» e «Intervención AT» indicados en el apartado anterior.

### 32.3 Trabajos programados.

Dado el carácter eminentemente técnico del trabajo del colectivo de personas adscritas a disponibilidad por asistencia técnica para emergencias como el de gestión de

operaciones, a veces es preciso realizar actividades de actualización de software, cambios de configuración o de topologías de redes u otros trabajos técnicos en redes del cliente, que responden 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.

Esta situación de planificación previa de un trabajo también es aplicable a aquellas personas trabajadoras de departamentos no técnicos, pero cuya actividad viene determinada en parte por las fechas planificadas de cierre y reporte financiero, en la medida en que dicha planificación implique desarrollar necesariamente una tarea en jornada no laboral (cierre contable, reporte, logística, etc.).

En todo caso, la determinación de a qué personas sería aplicable exige la aprobación previa expresa por parte del departamento de Recursos Humanos.

Esta situación se regulará con el siguiente criterio: se implementará en el portal de nómina la posibilidad de realizar un trabajo programado por el colectivo de personas incluidas en los departamentos afectados, con los siguientes parámetros:

- Duración estimada de cada trabajo programado: 8 horas, con independencia de que sean nocturnas, pero siempre que sea desarrollado fuera de la jornada ordinaria de trabajo. Por tanto sólo se puede reportar un trabajo programado en cada jornada laboral.
- Importe diario por intervención: 132,86 euros en el año 2024, y 136,18 euros en el año 2025. Este importe unitario será aplicable cualquiera que sea el momento del día o de la semana en que se desempeñe.
- Número máximo de intervenciones por trabajos programados en las cuatro semanas inmediatamente anteriores a la fecha que se realizó: 11.

La programación de trabajos en día no laborable y/o horario nocturno se intentará realizar, en la medida de lo posible, y atendiendo a las necesidades del servicio, con una antelación mínima de una semana.

Se abonará en nómina en el mes siguiente al de la intervención realizada, bajo el concepto «Intervención TP», y es compatible con la percepción de los conceptos «Disponibilidad AT DL», «Disponibilidad AT DNL», «Intervención AT » y «Complemento Funcional Gestión Operaciones».

Por último, aquellas personas que tengan asignado un trabajo programado en los días 24, 25, 31 de diciembre, y 1 de enero, y no estén en situación de disponibilidad para emergencias definida en el apartado 1 de este artículo, percibirán el importe adicional de 163,72 euros por cada trabajo programado realizados en dichas fechas (año 2024), y de 167,81 para el año 2024.

32.4 Comentarios comunes a los modelos de disponibilidad para emergencia, gestión de operaciones y trabajos programados:

La Dirección, a través del departamento de Recursos Humanos, determinará el colectivo de personas trabajadoras a los que es de aplicación cada uno de los esquemas mencionados, teniendo en cuenta el departamento al que está adscrito la persona trabajadora, la actividad específica que desarrolla, así como la categoría o grupo profesional que al que está adscrito, y que actualmente está limitado a personas trabajadoras con Job Grade 10 o inferior.

En caso de intervención en situación de disponibilidad, así como para los trabajos programados, el período de intervención será computado como de trabajo efectivo, disfrutando la persona trabajadora del tiempo compensatorio de descanso 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 de 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 la persona trabajadora y su supervisor.

En caso de una persona trabajadora en situación disponibilidad por emergencia que tenga además programado un trabajo nocturno, la línea de mando de dicha persona facilitará, en la medida de lo posible, un compañero para desviarle la llamada de emergencia durante las horas de descanso derivados del trabajo programado.

En ningún caso se generará pago de horas extraordinarias ni bolsa de vacaciones como consecuencia de las intervenciones realizadas a través de estos esquemas, ya que el tiempo empleado en estas intervenciones debe ser descansado con posterioridad a la realización de la intervención, no incrementándose por tanto la jornada laboral en cómputo anual.

La Comisión de Seguimiento conocerá preceptivamente de cuantas cuestiones puedan derivarse de la aplicación de los esquemas de disponibilidad e intervención en caso de emergencias, gestión de operaciones y trabajos programados, y velará por la correcta aplicación de los mismos, teniendo capacidad de establecer ajustes que pudieran ser necesarios y acordar su aplicación a otros colectivos cuya actividad se encuadre en los mismos.

#### Artículo 33. *Movilidad geográfica.*

Las personas trabajadoras 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 de la persona trabajadora 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 personas trabajadoras de dicho centro, supuesto que deberá ser resuelto en negociación colectiva específica.

#### Artículo 34. *Pago por banco.*

Las retribuciones se abonarán a las personas trabajadoras por transferencia bancaria como único medio de pago.

### *Sección 3.ª Otras percepciones dinerarias*

#### Artículo 35. *Complemento personal «N».*

Es una percepción dineraria que deriva de condiciones personales de la persona trabajadora 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 general beneficios en especie), de modo que la Dirección, a través de departamento de Recurso Humanos, comunicará a cada persona trabajadora 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.

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 planes de pensiones.

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.

## CAPÍTULO CUARTO

Artículo 36. *Beneficios Sociales.*

## 1. Paga de Beneficios Sociales.

La Paga de Beneficios Sociales se abona con carácter mensual, por lo que las personas trabajadoras que estuvieran en alta dentro de la plantilla activa de la Empresa percibirán como mínimo en 2024 la cantidad de 65,04 euros brutos al mes, y de 66,67 euros brutos al mes en 2025, 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 la persona trabajadora opte o no por destinar la Paga de Beneficios Sociales al pago del citado seguro médico, en los siguientes términos: la Empresa abonará a la persona trabajadora en nómina el 100 % del coste que suponga la cobertura para dicha persona el seguro médico en su modalidad de cuadro médico, más el 50 % del coste de su pareja de hecho legalmente constituida y descendientes directos menores de 25 años de edad, o descendientes dependientes de la persona trabajadora mayores de dicha edad con discapacidad igual o superior al 33 % reconocida por la Seguridad Social. Se excluyen expresamente los hijos o hijas por consanguinidad o adopción propios de la pareja de hecho, que no sean comunes con la persona trabajadora.

En este sentido, el coste unitario de la prima mensual de la póliza de cuadro de seguro médico aplicado en el año 2024 es de 42,53 euros mensuales. El departamento de Recursos Humanos comunicará a la Comisión de Seguimiento 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, esta 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 las personas trabajadoras 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, 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 a la persona trabajadora mediante la Paga de Beneficios Sociales, la totalidad de las primas de la póliza de seguro médico privado al que esté adherida dicha persona serán descontadas del importe bruto de su nómina mensual (si ello es posible en aplicación de la legislación fiscal vigente en cada momento y región), beneficiándose de la fiscalidad que corresponda. En caso de generarse retribución en especie, esta se repercutirá en la nómina de la persona trabajadora. De este modo, esta última 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 las primas de dicho seguro médico.

La persona trabajadora, a través de la plataforma de retribución flexible indicada en el artículo 31 de este Convenio Colectivo 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, por la que la persona trabajadora podrá optar si así lo prefiere en la plataforma de retribución flexible, sin que ello suponga coste adicional alguno para la Empresa.

Para todas aquellas personas trabajadoras 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 a la persona trabajadora 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 a la persona trabajadora está en un desplazamiento. La forma en que la Empresa ofrece esta manutención consiste en un doble mecanismo:

a) Inclusión en la nómina de la persona trabajadora de un concepto denominado «Subvención Comida», por el que esta percibirá 175 euros mensuales (un importe anualizado de 2.100 euros, correspondientes a 10 euros diarios, distribuidos mensualmente).

No obstante lo anterior, la compensación por este concepto en caso de asistencia al centro de trabajo/oficinas de clientes ascenderá a 12 euros por cada día en esta modalidad de jornada. El abono del importe adicional de dos euros por cada día presencial en el centro de trabajo se realizará en la nómina del mes siguiente, una vez se haya recopilado la información mensual de los sistemas de registro de jornada y acceso al centro de trabajo.

Asimismo, para jornadas de trabajo mixtas, en la que se dé tanto la jornada en teletrabajo como la presencial en oficinas, se atenderá al criterio de bajo qué modalidad de jornada está la persona trabajadora en las horas centrales en las que habitualmente se realiza el almuerzo (en el rango de 13:00 a 15:30 horas) para aplicar el importe adicional de 2 euros.

El importe abonado bajo este concepto denominado «Subvención Comida» cotiza y tributa fiscalmente.

b) Posibilidad de cargar una tarjeta «*ticket* restaurante» a través de la plataforma de retribución flexible, para que la persona trabajadora destine, 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 persona trabajadora una tarjeta *ticket* restaurante, precargada con un importe mensual de 175 euros, anulando el concepto «Subvención Comida», y el importe adicional de 2 euros se entregaría con el mismo criterio de carga en la tarjeta *ticket* restaurante.

En aquellos centros de trabajo de la Empresa en los que haya un servicio de comedor la persona trabajadora 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 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 la persona trabajadora esté en situación de permiso por nacimiento, o incapacidad transitoria por enfermedad común o accidente, 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 Empresa contratará unas pólizas de seguro colectivo con las coberturas e importes asegurados para cada persona trabajadora que se determinan a continuación:

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

Fallecimiento o incapacidad permanente absoluta (IPA) por cualquier causa: capital asegurado por importe de dos anualidades de Retribución Fija (según definición del artículo 24), calculadas sobre la situación de cada persona trabajadora 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 IPA (la otra anualidad está cubierta por el seguro de IPT).

Fallecimiento o incapacidad permanente absoluta (IPA) derivado de accidente: capital asegurado por importe de cuatro anualidades de Retribución (según definición del artículo 24), calculadas sobre la situación de cada persona trabajadora 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 IPT 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: las personas trabajadoras 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 persona trabajadora a 31 de diciembre del año anterior, para cubrir la contingencia de fallecimiento e incapacidad permanente absoluta (IPA) 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 de la persona trabajadora, 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 Empresa imputará fiscalmente la retribución en especie que legalmente corresponda por la suscripción de estos seguros, repercutiendo a cada persona trabajadora el ingreso a cuenta que se derive de dicha imputación.

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

#### 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 acreditada mediante 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.

Las personas trabajadoras 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 acreditada mediante certificado médico.

Las personas trabajadoras 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.

Las personas trabajadoras que tengan hijos, cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, con un grado de discapacidad reconocida por la Seguridad Social igual o superior al 33 %, percibirán en 2024 una ayuda por importe de 426,35 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 2025 a 437,01 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.

Las personas trabajadoras podrán solicitar anticipos sobre salarios devengados.

#### 8. *Ticket* guardería y *ticket* transporte.

La Empresa ofrece a las personas trabajadoras 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 persona trabajadora, 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 las personas trabajadoras 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 la persona

trabajadora 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 una persona trabajadora.

En el caso de fallecimiento de padres, hijos, cónyuge o pareja de hecho de una persona trabajadora, 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 de dicha persona trabajadora, previo conocimiento por parte del departamento de Recursos Humanos.

Artículo 37. *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, SA».

## CAPÍTULO QUINTO

Artículo 38. *Traslados y desplazamientos.*

La Empresa abonará a las personas trabajadoras 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 e interurbanos en los que no sea necesario que la persona trabajadora pernocte fuera de su domicilio: se abonan gastos de desplazamiento. La manutención seguirá el criterio establecido en lo indicado en el concepto «Subvención Comida», dentro del capítulo del Convenio Colectivo dedicado a beneficios.

En aquellos casos de desplazamientos a más de 30 kilómetros en los que, por la naturaleza del trabajo a realizar, la duración o prolongación en el tiempo del mismo, y el lugar impliquen la necesidad de que la persona trabajadora tenga que realizar una comida adicional, se abonará una dieta de 20,45 euros en 2024, y 20,96 euros en 2025.

2. 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 de la persona trabajadora, 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 46,31 euros diarios desde el día 1 de enero de 2024 hasta el día 30 de junio de 2024; 47,46 euros diarios desde el día 1 de julio de 2024 hasta el día 31 de diciembre de 2024; y de 48,66 euros diarios durante el año 2025, en caso de que el viaje dure más de 10 horas. En caso contrario, será de 23,16 euros diarios desde el día 1 de enero de 2024 hasta el día 30 de junio de 2024; de 23,73 desde el día 1 de julio de 2024 hasta el día 31 de diciembre de 2024; y de 24,33 euros diarios durante el año 2025. 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 aquellas personas trabajadoras que debido a su categoría y grado profesional así lo requiera y estén explícitamente aprobados corporativamente.

3. 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 39. *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 del día 1 de enero de 2024 hasta el día 30 de junio de 2024 con 0,38 euros brutos por kilómetro de distancia recorrida; y con 0,40 euros por kilómetro de distancia recorrida desde el día 1 de julio de 2023. En todo caso, se implementará la repercusión fiscal que determine la legislación vigente en cada momento.

### CAPÍTULO SEXTO

#### Artículo 40. *Complementos por incapacidad temporal y permiso por nacimiento.*

Se garantiza a las personas trabajadoras en situación de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común 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 del Convenio Colectivo, abonando la diferencia existente entre la percepción que legalmente corresponda y el importe garantizado.

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

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.

Se recomienda que las personas trabajadoras en esta situación que comuniquen en la medida de lo posible al departamento de Recursos Humanos y/o a sus supervisores la situación de baja por incapacidad temporal o permiso por nacimiento en el momento en que se produzcan, con el objeto de que la Empresa pueda reorganizar correctamente su recursos, si bien en la actualidad ya no es preciso aportar los partes de baja o justificantes correspondientes.

## CAPÍTULO SÉPTIMO

### Artículo 41. *Derecho a la 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 15:30 a 18:00 horas. Por tanto, la Empresa garantiza el derecho de todas sus personas trabajadoras el derecho 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 18:00 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.

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 18:00 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 18:00 h), 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 personas trabajadoras 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 18:00 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 este 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 18:00 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 concurran 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.

## Artículo 42. *Teletrabajo.*

La Empresa y la Representación de los Trabajadores vienen recogiendo en convenio colectivo las condiciones generales de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo desde el año 2008, y que ha tenido una gran aceptación por parte de las personas trabajadoras de la Empresa. Ahora bien, con la entrada en vigor de la Ley 10/2021 de trabajo a distancia, ambas partes se reunieron en varias ocasiones para analizar el impacto de la nueva legislación y realizar la adaptación de los procesos internos existentes a la nueva normativa. Del resultado de este proceso, el pasado día 15 de julio de 2021 se alcanzó un acuerdo en la Comisión de Seguimiento del XXIV Convenio Colectivo sobre los parámetros en los que se debe desarrollar el nuevo acuerdo individual de teletrabajo a firmar por las personas trabajadoras que estén interesadas en esta modalidad de trabajo a distancia, y que se incorporan a partir del XXV Convenio Colectivo. Para todos aquellos temas relacionados con el trabajo a distancia que se mencione específicamente se estará a lo indicado en la Ley 10/2021 de trabajo a distancia.

– Voluntariedad y mantenimiento de derechos. La solicitud de la modalidad de teletrabajo es voluntaria por parte de la Empresa y de la persona trabajadora. La Empresa puede denegar la solicitud aduciendo las causas de su negativa, y no puede obligar a la persona trabajadora a adoptar la modalidad de trabajo a distancia.

Las personas que teletrabajen tienen el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que las personas trabajadoras que trabajan en los locales de la Empresa y están sujetos a las mismas políticas de evaluación que el resto de la plantilla.

La Empresa garantiza que las personas que teletrabajen no sufrirán perjuicio alguno ni modificación en las condiciones pactadas, en particular en materia de tiempo de trabajo o de retribución, por las dificultades, técnicas u otras no imputables a la persona trabajadora, que eventualmente pudieran producirse. Asimismo, tendrán los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad, así como en materia de derechos colectivos.

– Jornada y horario de trabajo, y desconexión digital en situación de teletrabajo: la jornada ordinaria diaria de trabajo en situación de teletrabajo será la misma que la definida en el artículo 6.1 del presente Convenio Colectivo.

El horario de teletrabajo previsto será aquel que permita a la persona trabajadora desempeñar las funciones propias de su puesto de trabajo. Se permite una flexibilidad de horario que permita la conciliación de la vida personal/familiar y profesional, de modo que los rangos horarios indicados con anterioridad podrán excederse si la persona trabajadora comunica la interrupción de su jornada laboral en la herramienta diseñada para el registro horario, una vez esté disponible en la nueva versión de la misma.

En todo caso, esta flexibilidad debe ser compatible y respetar el derecho a la desconexión digital regulado en el artículo 41 presente del Convenio Colectivo.

Las personas trabajadoras bajo el régimen de disponibilidades por asistencia técnica para emergencias e intervenciones, gestión de operaciones y trabajos programados, desempeñarán sus funciones con independencia de que estén en situación de teletrabajo, teniendo que acudir presencialmente a realizar las intervenciones que surjan si ello fuese necesario.

– Actividades en situación de teletrabajo: las actividades a desarrollar bajo el régimen de teletrabajo serán las mismas que cada persona trabajadora 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. En aquellos casos en los que el puesto de trabajo de la persona trabajadora suponga la necesidad de que parte

de su trabajo se desempeñe presencialmente en la Empresa (maquetas, instalaciones de cliente etc.), se establecerá específicamente en el acuerdo de teletrabajo qué actividades se podrán realizar de forma remota, y bajo qué condiciones la persona trabajadora debe estar disponible para acudir presencialmente en caso de urgencia.

En todo caso, cuando la persona trabajadora realice tareas que la Empresa considere que hay que hacer presencialmente, prevalece el criterio de negocio frente a la modalidad de teletrabajo.

– Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia. La distribución durante las jornadas a trabajar en el domicilio y en las instalaciones de la Empresa / cliente se establecerá de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y su línea de mando, con un mínimo establecido de dos días y un máximo de cinco a desempeñar bajo la modalidad de teletrabajo.

En este sentido, cabe matizar que aplicando un criterio de flexibilidad, que permita y mejore la conciliación personal/familiar con las necesidades derivadas del desempeño del puesto de trabajo, la persona trabajadora podrá iniciar su jornada de trabajo de forma presencial en las oficinas de la Empresa y finalizarla remotamente desde su domicilio por necesidades de conciliación; y a la inversa, puede que dicha persona haya iniciado su jornada laboral en la modalidad de teletrabajo en su domicilio, y con posterioridad tener que desplazarse a la oficina de la Empresa o de clientes de la misma, por necesidades productivas.

En estos casos, sólo se computará como jornada de teletrabajo aquella que la persona trabajadora registre como iniciada y finalizada remotamente desde el lugar que designe a tales efectos, quedando a su libre elección la decisión, en el momento de registrar la jornada, de considerar si la mayor parte de la jornada la ha desempeñado presencialmente en las instalaciones de la Empresa / cliente, o bien bajo la modalidad de teletrabajo.

En cualquier caso, en alguna semana en concreto se podrá dar la situación de que la persona trabajadora haya realizado menos de los días de jornada de teletrabajo pactados, sin que ello invalide el acuerdo firmado con la Empresa si en cómputo trimestral se respeta el periodo mínimo establecido por la normativa vigente. Las situaciones recurrentes de teletrabajo en un porcentaje inferior al pactado se analizarán en la Comisión de Seguimiento.

Asimismo, aquellos casos en los que se plantee una jornada semanal de teletrabajo superior a tres días deben tener una doble aprobación por parte de la línea de mando de la persona trabajadora, y ser asimismo aprobados por el departamento de Recursos Humanos de la Empresa, que además presentará las solicitudes que reciba a esta Comisión de Seguimiento junto con las causas aducidas por la persona trabajadora que justifiquen esta solicitud extraordinaria, para el debate interno y aprobación definitiva en el seno de la citada Comisión.

– Duración del acuerdo de trabajo a distancia y plazos de preaviso para la reversibilidad del acuerdo. El modelo de teletrabajo comporta beneficios para la persona trabajadora, en la medida en que facilita que la misma pueda realizar la conciliación de la vida personal/familiar con las responsabilidades inherentes al puesto de trabajo que desempeña, y que a su vez beneficia también a la Empresa, que cuenta gracias a ello con una persona más motivada en el desempeño de su trabajo. Por ello, es preciso buscar un modelo de teletrabajo con vocación de permanencia, de modo que, salvo que la persona trabajadora y la Empresa pacten un periodo diferente, el acuerdo de trabajo a distancia se establecerá por un plazo indefinido.

Esto no es óbice sin embargo para que cualquiera de las partes opte por dar por finalizado el acuerdo, para lo cual se establece por defecto un preaviso de dos semanas, de modo que la Empresa pueda adaptar sus instalaciones a la nueva situación. Dicho plazo podrá ser inferior si las partes así lo acuerdan en el momento de comunicar la reversibilidad.

Asimismo, la persona trabajadora podrá preavisar con un plazo inferior la reversibilidad del acuerdo, aduciendo motivos personales debidamente justificados. La

negativa de la Empresa a aceptar este plazo inferior de preaviso podrá ser llevada por la persona trabajadora a la Comisión de Seguimiento.

Finalmente, en el caso de necesidades operativas de la Empresa que hagan preciso que la jornada de trabajo de la persona trabajadora sea presencial en las oficinas de la Empresa o del cliente el plazo de preaviso para finalización de la modalidad de teletrabajo será de 4 días laborales. Se informará a la Comisión de Seguimiento de este extremo.

Todas las comunicaciones relacionadas con la reversibilidad del acuerdo de teletrabajo deben ser canalizadas a través del departamento de Recursos Humanos, que informará regularmente a la Comisión de Seguimiento sobre las reversiones producidas.

– Planificación y comunicación de la situación de teletrabajo. La actividad de planificación de fechas en las que se prevé el teletrabajo corresponde a la persona trabajadora junto con su línea de mando. En la misma se tendrán en cuenta aspectos relacionados con:

- Conciliación de la vida personal/familiar.
- Necesidades organizativas de la Empresa de coordinación de los diferentes equipos de trabajo y óptima realización de las tareas asociadas al puesto de trabajo.
- Disponibilidades de espacio en las oficinas de la Empresa en un momento determinado.

En todo caso, no existe una herramienta específica para registrar dicha planificación, quedando en manos de la línea de mando y persona trabajadora el procedimiento interno de planificación.

Por otro lado, la Empresa ha implementado una herramienta de registro horario de jornada, en la que se puede especificar si el inicio de la jornada laboral es en modalidad presencial o de teletrabajo. Dicha información podrá ser utilizada por la Empresa a efectos de conocer el grado de utilización de la modalidad de teletrabajo, así como para cualquier otra finalidad previamente acordada por ambas representaciones.

– Lugar de trabajo a distancia y prevención de riesgos laborales. La jornada en la modalidad de teletrabajo debe ser desempeñada en un lugar en el que se puedan cumplir los requisitos establecidos en la legislación vigente sobre prevención de riesgos laborales para que la persona teletrabajadora pueda desempeñar su trabajo. Por ello, es preciso que el lugar de teletrabajo sea estable y esté correctamente dotado de la infraestructura necesaria para evitar riesgos ergonómicos, y esto sólo se puede dar en el domicilio habitual de la persona trabajadora o en una segunda residencia que esté acondicionada.

Por ello, en el contrato de teletrabajo recogerá el lugar desde el que se realizará la jornada de teletrabajo, que será su domicilio o residencia habitual, salvo expresa comunicación al respecto. Accesoriamente, se podrá indicar por motivos de conciliación de la vida personal/familiar una segunda o tercera localización o residencia. La persona trabajadora estará obligada a comunicar a la Empresa las variaciones que se pudieran producir respecto a la comunicación inicial recogida en el acuerdo, así como de cualquier otro lugar que temporal y excepcionalmente pudiera surgir como lugar para realizar el trabajo a distancia (en este último caso, mediante comunicación por correo electrónico al superior jerárquico y al departamento de Recursos Humanos).

En ningún caso las localizaciones para el trabajo a distancia podrán encontrarse fuera de España.

Las coberturas de seguros en caso de accidentes de trabajo en la modalidad de teletrabajo sólo se podrán dar si el accidente se ha producido en las localizaciones mencionadas anteriormente.

Asimismo, y en lo que se refiere a la prevención de riesgos laborales, la persona trabajadora deberá cumplimentar un cuestionario de autodiagnóstico para el desarrollo del teletrabajo preparado a tales efectos, y que toma como modelo el elaborado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social. Un diagnóstico que contenga un número significativo de respuestas negativas implicará que el servicio de prevención de Nokia

pueda realizar un análisis del problema para que la persona trabajadora adopte las medidas correctivas necesarias, o en su caso, la recomendación de que no sea posible realizar jornadas de teletrabajo en esas condiciones.

– Protección de datos y seguridad de la información. En el acuerdo de trabajo a distancia que firmará la persona trabajadora y la Empresa se establecerá que el protocolo de acceso a los medios, intranet, correo electrónico de la Empresa et. será el fijado por esta última, que incluirá una identificación única de la persona trabajadora, y un medio de acceso remoto y validación vía *VirtualPrivateNetwork* con doble mecanismo de identificación, a través de otra clave enviada a través de teléfono móvil. Con estos procedimientos, consistentes en establecer un «túnel seguro de acceso» queda garantizada la seguridad de acceso a la información de la Empresa, y se asegurará la protección de datos personales de la persona trabajadora del mismo modo que se hace cuando esta desarrolla su jornada de trabajo en la modalidad de trabajo presencial.

En el caso de que se produzcan dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia la Empresa podrá establecer procedimientos de suspensión temporal de la actividad del trabajo a distancia, con la obligatoriedad de acudir a las oficinas de la Empresa.

– Medios, equipos, herramientas y gastos. Los acuerdos sobre teletrabajo tienen una larga tradición en la Empresa, que tiene firmados acuerdos con la práctica totalidad de la plantilla en un proceso que lleva en marcha más de quince años. En dichos acuerdos se han contemplado los diversos aspectos relacionados con los medios materiales necesarios para desempeñar esta forma de trabajo, y se han ido plasmando en diferentes acuerdos y textos de convenios colectivos anteriores en la Empresa. No obstante lo anterior, a continuación se enumeran los ya fijados, así como otros que no están reflejados por escrito pero que son de aplicación en la práctica:

- Ordenador portátil: la Empresa proporcionará a la persona teletrabajadora un ordenador portátil, de modo que esta pueda desempeñar su trabajo indistintamente en las oficinas de la Empresa o bien en el lugar descrito en el acuerdo de teletrabajo. Dicho ordenador portátil deberá contener una clave de acceso para su arranque, así como el software necesario para acceder de forma remota a la información y red de la Empresa.

- Teléfono móvil: la Empresa proporcionará a la persona teletrabajadora que así lo solicite una línea de teléfono móvil y un *smartphone* que le permita no sólo estar localizado en su jornada de teletrabajo para mantener una reunión o conversación interna, o bien con clientes y suministradores, sino también para acceder al correo electrónico de la Empresa (dentro de los parámetros establecidos en el convenio colectivo sobre desconexión digital), o como medio de autenticación de acceso remoto (VPN).

En ambos casos, la persona trabajadora se comprometerá en el acuerdo de trabajo a distancia que firme a realizar un uso profesional de estos equipos, 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. Asimismo, la Empresa asumirá el mantenimiento de los equipos instalados para la realización del teletrabajo, para lo cual se facilitarán a la persona trabajadora las indicaciones oportunas, ya sea al inicio del mismo o a lo largo de su utilización, para los mantenimientos de software y actualizaciones que sea preciso realizar. Finalizada la vida útil de estos medios, la Empresa procederá a la renovación de los mismos siguiendo los procedimientos corporativos establecidos a tales efectos.

– En materia de ergonomía, la Corporación Nokia ha previsto un sistema de acceso a una página web, y con una tarjeta de crédito digital a cargo de la Empresa, para que las personas trabajadoras adscritas al teletrabajo puedan solicitar material ergonómico (mesas, sillas, lámparas, reposapiés, etc.).

En lo que respecta al capítulo de gastos, el Convenio Colectivo establece la compensación económica recogida en el Complemento personal «T», que tiene como

objeto compensar los gastos en que incurra la persona trabajadora por conexión de datos (fibra óptica, etc.) y consumos (electricidad, gas, etc.), en situación de teletrabajo, y su importe con efectividad del día 1 de enero de 2024 asciende a 61,50 euros brutos mensuales, y a 63 euros a partir del día 1 de enero de 2025.

Asimismo, con efectividad del día 1 de enero de 2024 desaparece la compensación del Complemento personal «C», que hasta el XXV Convenio Colectivo recogía la compensación por gastos de consumos, que ya se entiende integrada en el Complemento personal «T».

El Complemento personal «T» se abonará en las nóminas de las personas trabajadoras mientras se encuentren amparados por el acuerdo de teletrabajo, dejando de percibirlo en caso de cesar en dicha modalidad de trabajo.

#### Artículo 43. *Trabajo a distancia.*

En el caso de personas teletrabajadoras que realizan su trabajo bajo el régimen permanente de trabajo en su domicilio o en el lugar previamente acordado con la Empresa, 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 y la necesidad de la Empresa de contar con recursos en dicha localidad o región, percibirán una compensación adicional a la del Complemento personal «T», a partir del año 2024 por importe de 68,23 euros brutos al mes, en 12 mensualidades al año, y de 69,94 euros brutos mensuales en el año 2026.

El escenario del trabajo a distancia definido en el presente artículo precisará un anexo específico adicional al contrato de teletrabajo que firmará la persona trabajadora con la Empresa.

### CAPÍTULO OCTAVO

#### Artículo 44. *Riesgos laborales.*

Es objetivo de las partes firmantes es 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 las personas trabajadoras 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 personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras 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 la propia persona trabajadora 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.

Las personas trabajadoras se comprometen a cooperar con la Empresa para que esta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y que no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, 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 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.<sup>a</sup> Hora; PSA (voluntaria, para mayores de 45 años).
- En suero: Glucosa; Urea; Creatinina; ácido 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 personas trabajadoras 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 se reserva el derecho a cancelar aquel tipo de pruebas no obligatorias que impliquen la necesidad de que la persona trabajadora se ausente del centro de trabajo para la realización de pruebas médicas.

Las personas trabajadoras afectadas 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 45. *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 46. *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 47. *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 48. *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 49. *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 las personas trabajadoras 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 50. *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 las personas trabajadoras). Queda expresamente excluido el uso de dicha cuenta para realizar comunicaciones fuera de dicho fin.

## CAPÍTULO DÉCIMO

Artículo 51. *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 por cinco 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, a través del departamento de Recursos Humanos. Asimismo, contará con una secretaría compartida integrada por un miembro representante de los trabajadores y otro de la Empresa.

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

En todo caso, para la adopción de acuerdos de esta Comisión de Seguimiento se requerirá una mayoría cualificada constituida por la mayoría absoluta de votos de los representantes de los trabajadores miembros de la Comisión, así como el voto favorable de cuatro quintas partes de los representantes de la Empresa. En caso de que no sea posible la adopción de acuerdos, ambas partes aceptan el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del TRET y, en concreto, al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales.

Artículo 52. *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 de Seguimiento 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 VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, a través del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

A tales efectos, la Comisión de Seguimiento a través de su secretaría compartida, elaborará un acta en la que se incluirá:

- 1) La comunicación por escrito remitida por la Empresa a la comisión representativa de los trabajadores constituida según el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que aduce le impiden aplicar algunas de las condiciones de trabajo establecidas en el artículo 82.3 de la citada norma.
- 2) La comunicación por escrito de la citada comisión representativa de los trabajadores a la Comisión de Seguimiento, que esta habrá recibido previamente, sobre sus conclusiones obtenidas durante el periodo de consultas, y las causas que le impiden alcanzar un acuerdo.
- 3) Una comunicación de cada una de las partes representadas en esta Comisión de Seguimiento sobre las medidas alternativas o propuestas que ha planteado durante el periodo de debate de la misma, y las conclusiones que ha obtenido en este proceso que le lleva a no alcanzar un acuerdo.

Una vez elaborada la citada acta, que será firmada por ambos secretarios de la Comisión de Seguimiento, cualquiera de las partes podrá iniciar el procedimiento de solicitud al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje mediante escrito dirigido al mismo.

En todo caso, ambas partes acuerdan el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del TRET y, en concreto, al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales.

#### CAPÍTULO UNDÉCIMO

##### Artículo 53. *Plan de Igualdad.*

La reciente normativa publicada sobre igualdad (Real Decreto 6/2019 de medidas urgentes para la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación; Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro; y Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres), que desarrollan e impulsan la igualdad sobre la base de la vigente Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha llevado a la Representación de los Trabajadores y de la Empresa a promover un nuevo Plan de Igualdad que recogiese todas las novedades y requerimientos promovidos por la nueva legislación, en sustitución del Plan de Igualdad existente con anterioridad, que databa del año 2009 y no reflejaba la realidad de la Empresa sobre estos asuntos, en especial tras las fusiones de diversas entidades legales en la actual Nokia Spain, SA.

Así, se constituyó la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad el día 27 de noviembre de 2020, y desde entonces ha realizado un concienzudo trabajo con multitud de reuniones de trabajo, estudios y valoraciones, tales como: diagnóstico del plan de igualdad (incluyendo en el mismo aspectos cuantitativos y cualitativos sobre formación, promociones, retribución, movimientos de plantilla y sus causas; conciliación, disponibilidad, absentismo, comunicación, cultura de empresa, selección, diversidad, salud e higiene laboral); encuestas a las personas trabajadoras de la Empresa sobre igualdad; Auditoría Retributiva y brecha salarial etc. Tras todo este proceso se alcanzó un acuerdo en la Comisión Negociadora el pasado día 30 de junio de 2022, que ya ha sido presentado en REGCON.

Este nuevo Plan de Igualdad de la Empresa recoge por tanto un profundo análisis sobre la igualdad en la Empresa, e incluye un conjunto de medidas relacionadas 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, formación específica sobre igualdad, protocolo de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral. y prevé que una Comisión Paritaria de Seguimiento del plan vele por su cumplimiento. Dicha Comisión está compuesta por cinco 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, que serán los encargados de interpretar cualquier posible conflicto de entendimiento de situaciones derivadas del plan de igualdad, así como del seguimiento de las acciones, diagnósticos, objetivos y medidas especificadas en dicho plan.

En todo caso, y pendientes de la validación definitiva en REGCON, la Empresa ha publicado en la intranet tanto el Plan de Igualdad como la Encuesta realizada.

##### Artículo 54. *Jubilación forzosa.*

Los firmantes del presente XXVI Convenio Colectivo son plenamente conscientes del gran valor que tiene la Negociación Colectiva como instrumento para la consecución de los objetivos de transformación que necesita la Empresa, perteneciente a un sector económico, el de las telecomunicaciones, que se ha visto afectado en los últimos años por procesos relevantes tales como la convergencia, o el más reciente de la disrupción digital y la inteligencia artificial.

Todo este proceso de transformación debe fomentar la mejora del posicionamiento competitivo la Empresa, y para ello es preciso un diálogo social con políticas de empleo que primen la calidad y estabilidad, así como la incorporación de jóvenes profesionales.

Por ello y de conformidad con lo establecido en el TRLET, la Empresa podrá extinguir el contrato de trabajo por el cumplimiento por la persona trabajadora de una edad igual o superior a los 68 años, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a. Que la persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo reúna los requisitos exigidos por la normativa vigente para tener derecho al 100 % de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b. Que la medida, vinculada al relevo generacional, lleve aparejada la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una nueva persona trabajadora para un puesto de trabajo en la Empresa, que tendrá un perfil profesional similar al de la persona trabajadora que causa baja en la Empresa, si bien esto no implica que sea el mismo puesto de trabajo, ni igual nivel retributivo o de responsabilidad.

La aplicación de este artículo para toda la plantilla tiene como finalidad mejorar la estabilidad y sostenimiento del empleo, así como continuar con la ya dilatada trayectoria de contratación de jóvenes profesionales como objetivo de nuestra política de empleo.

Esta medida, además de creación de empleo, proporcionará un relevo generacional, al tener una correspondencia directa entre el número de jubilaciones y el volumen de contratación que se pudiera producir durante la vigencia del convenio, al estar obligada la Empresa a contratar durante la referida vigencia, al menos, una nueva persona trabajadora por cada jubilación.

La Comisión de Seguimiento será conocedora e informada de los casos de salidas que se pudieran producir por este concepto, así como de los candidatos o candidatas que se incorporen y su perfil profesional.

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 Empresa en el mismo, a través del departamento de Recurso Humanos. Las conclusiones que de ello se alcancen deberán ser sometidas en forma de propuesta a la Comisión de Seguimiento y, si obtuviesen el refrendo de esta, 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 transitoria primera.

Los presentes acuerdos serán aplicables a todas las personas trabajadoras que formen parte de la plantilla activa de la Empresa el día 17 de abril de 2024, 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 2024.

Disposición transitoria segunda. *Beneficios de exclusiva aplicación al colectivo de personas trabajadoras procedentes de Nokia Solutions and Networks Spain, SL.*

Las personas trabajadoras que al día 1 de octubre de 2017 les era de aplicación el IV Convenio Colectivo de la empresa Nokia Solutions and Networks Spain, SL, 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, sólo será aplicable en caso de hijos nacidos hasta el día 31 de diciembre de 2018.

Disposición transitoria tercera.

Aquellas personas trabajadoras que a la fecha de firma del presente Convenio Colectivo estuviesen encuadradas en el colectivo con derecho a percibir el importe adicional de 30 euros en el Complemento Personal «T» definido en el XXV Convenio Colectivo por desempeñar un puesto de trabajo que suponga atender en remoto requerimientos específicos de cliente (disponibilidad para emergencias o desarrollos de ingeniería específicos), seguirán percibiendo dicho importe adicional mientras dure su asignación a dicho puesto de trabajo y se encuentren en situación de disponibilidad, aunque las partes firmantes de este nuevo XXVI Convenio Colectivo asuman que ha desaparecido la necesidad para estas personas trabajadoras de contratar niveles de conexión de datos con el suficiente nivel de garantía de conexión, dada la actual oferta en España en el mercado de las Telecomunicaciones.

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, SA, 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 estos, así como a los pactos o normas, colectivas o no, y de régimen interno que se opongán 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.

Y no quedando más temas que tratar, firman la presente acta en prueba de conformidad, en el lugar y fecha citados al inicio de la misma los representantes presentes de ambas partes de la Comisión Negociadora del XXVI Convenio Colectivo interprovincial de la empresa Nokia Spain, SA.—Por la representación de los trabajadores de Nokia Spain, SA, Pedro Mures Baena (titular), Miguel Ángel Soria Martínez (titular), Juan Carlos Oros Blas (titular), Gema Barranco de Sanjuán (titular), Cristina de Ramón Jiménez (titular).—Por la representación de la Empresa, Yolanda Carrasco Mejuto, José Santos González, Sonia Donaire Álvarez, Vicente Carreres Colón.