

II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA NEC UNIFIED SOLUTIONS.

Visto el texto del II Convenio colectivo de la empresa NEC Unified Solutions España, S.A. (Código de Convenio n.º 90017622012009), que fue suscrito con fecha 18 de junio de 2010, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por los Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del 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, 18 de noviembre de 2010. El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA NEC UNIFIED SOLUTIONS.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo uno. Ámbito territorial.

Las normas contenidas en el presente convenio afectan a todos los actuales Centros de Trabajo de la Empresa NEC Unified Solutions, en el territorio del estado Español, así como a los Centros de Trabajo y/o unidades operativas que se puedan escindir de la misma durante su periodo de vigencia.

Artículo dos. Ámbito personal.

1. El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la empresa indicada en el artículo anterior y los trabajadores que actualmente o en el futuro presten sus servicios en la misma, así como los que integren las unidades operativas que se puedan escindir, con exclusión del personal directivo.

2. En el supuesto de que algunas Unidades de la Empresa se escindieran en otras, a los trabajadores de estas últimas les sería de aplicación lo pactado en este Convenio, de acuerdo con sus circunstancias específicas.



3. La Comisión de Vigilancia será informada de la exclusión del personal del ámbito de Convenio Colectivo, por promoción al nivel de directivo.

4. En el supuesto de incorporación de Unidades productivas completas, dichas Unidades se registrarán por las normas colectivas o individuales que les sean propias, salvo acuerdo en contrario entre la Dirección y sus representantes del personal.

5. Al personal incorporado desde el 1 de abril del 2010 le será de aplicación, todas la condiciones del presente convenio.

Artículo tres. Ámbito temporal.

1. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación, finalizando su vigencia el 31 de marzo de 2012.

2. No obstante lo indicado en el párrafo anterior, las condiciones económicas se aplicarán con efectos 1 de abril de 2010.

Artículo cuatro. Prórroga.

De no existir preaviso a efectos de denuncia por una de las partes con una antelación mínima de tres meses antes de su extinción, el Convenio se considerará prorrogado por períodos de doce meses.

Artículo cinco. Comisión de Vigilancia.

1. Para velar por la correcta interpretación y cumplimiento de lo estipulado en este Convenio se crea una Comisión de Vigilancia formada por tres miembros de cada parte como máximo:

La Representación de la Dirección estará formada en principio por:

Don Rafael Esteban Martín.

Don Justo Perales Díaz.

Don Jaime Serrano Madrid.

La Representación del Personal estará formada por:

Doña Laura Cabrero Francoso.

Don Fernando Campón Pérez.

Don Francisco Javier Marcos Fernández.

Don Pere Font Barceló.



2. La Comisión de Vigilancia actuará siempre dentro del ámbito de las normas legales, sin invadir en ningún momento las atribuciones propias de la Dirección de la Empresa.

3. Como funciones específicas se le asignarán:

a) Interpretación del Convenio.

b) Análisis y valoración de los problemas sometidos a su consideración por ambas partes.

c) Análisis de las reclamaciones de valoración de puestos de trabajo del personal.

d) Mediación en conflictos derivados de la aplicación del presente Convenio.

e) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

f) Recibir información sobre los casos de subcontratación.

4. Se crea una subcomisión de Formación y Préstamos que estará formada por un máximo de dos representantes de las partes, con las siguientes funciones específicas:

g) Planes y contenido de la Formación.

h) Estudio y valoración de solicitudes de préstamos personales.

Artículo seis. Compensación y absorción.

1. Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por mejora unilateralmente concedida por la Empresa (mediante mejoras de sueldo o salario, primas o pluses fijos o variables, premios o mediante conceptos equivalentes), imperativo legal, convenio sindical, pacto de cualquier otra clase, contrato individual o por cualquier otra causa.

2. Asimismo, las disposiciones legales futuras que puedan implicar variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos pactados, únicamente tendrán eficacia práctica, si global y anualmente considerados, superasen el nivel total del convenio, en caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras establecidas en el mismo hasta donde alcancen, sin necesidad de una nueva redistribución.

Artículo siete. Garantía personal.

Se respetarán las situaciones en las que las percepciones económicas con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Capítulo II. Ingresos, cese y clasificación de personal.

Artículo ocho. Período de prueba.

1. Los ingresos de nuevo personal de la Empresa se considerarán hechos a título de prueba durante quince días laborables para el personal no cualificado, seis meses para el personal titulado y tres meses para el resto.
2. Durante el período de prueba, tanto la Empresa como el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a reclamación alguna por este motivo.

Artículo nueve. Valoración de puestos de trabajo.

1. La valoración de puestos de trabajo será realizada por la Comisión de Vigilancia que también entenderá de las reclamaciones que se produzcan en esta materia.
2. El secretario será designado entre y por los miembros de la misma.
3. La Comisión, podrá solicitar de la Dirección de la Empresa cuanta información estime necesaria sobre el contenido de los distintos puestos de trabajo a valorar.
4. La valoración de los puestos de trabajo se realizará aplicando el Manual de Valoración facilitado por la Dirección de la Empresa a la Comisión, Manual que también se encuentra a disposición del personal.
5. La Comisión podrá revisar las deficiencias que encuentre en el Manual de Valoración y proponer a la Dirección de la Empresa alternativas o modificaciones al mismo.
6. La clasificación en grupos del personal hasta ahora incluido en Convenio, se efectuará de acuerdo con el siguiente cuadro:

Grupo 0.	de 0 a 4 puntos
Grupo 1	de 5 a 11 puntos
Grupo 2	de 12 a 22 puntos
Grupo 3	de 23 a 37 puntos
Grupo 4	de 38 a 56 puntos
Grupo 5	de 57 a 79 puntos
Grupo 6	de 80 a 92 puntos

Criterio de clasificación del Grupo 0: Personal no titulado y/o sin experiencia que ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente actuando en el proceso productivo o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, no pudiendo estar adscrito a este grupo por un periodo superior a un año, pasando automáticamente al siguiente transcurrido dicho plazo.

Para el personal incluido en este grupo no podrán realizarse contratos formativos o en prácticas.

7. Los resultados de la valoración y subsiguiente clasificación en grupos serán:

Comunicados individualmente a los interesados en lo que se refiere a número de puntos.

Publicados para general conocimiento en lo que se refiere a clasificación de Grupos.

8. Se adecuarán las categorías laborales a los grupos de valoración, incluyendo en el Manual de Valoración la tabla de equivalencias.

9. Los resultados de las actuaciones de esta Comisión se recogerán en un acta, sobre cuya publicación o no decidirá la propia Comisión en cada caso.

Artículo diez. Contratación y empleo.

La retribución aplicable a los contratos formativos y en prácticas para el personal de nuevo ingreso, en función de la permanencia en la empresa, será durante el primer año el 75 por 100, el segundo el 85 por 100 del salario mínimo de Convenio del grupo de valoración correspondiente.

Las condiciones recogidas en los artículos 24, 25, 26 y 27 (Ayuda natalicio, Ayuda escolar, Ayuda hijos disminuidos o minusválidos y Seguro médico, respectivamente) serán aplicables a todo el personal a partir de la superación del periodo de prueba.

Los contratos de interinidad serán retribuidos con el salario mínimo de Convenio correspondiente a la función sustituida.

La Dirección de la empresa podrá hacer uso de la contratación temporal dentro de las normas y limitaciones establecidas en la normativa general aplicable, con el compromiso de convertir en indefinidos el mayor número posible de dichos contratos siempre que el puesto tenga carácter de permanente y se consiga una correcta adaptación persona-puesto.

Seguimiento de la contratación: Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

La valoración del puesto de trabajo se hará constar en los contratos de trabajo cuando aquélla ya exista.

La Empresa se compromete a no recurrir a la subcontratación de trabajos en cualquiera de sus formas en tanto exista personal fijo, en expectativa de destino, que reúna las condiciones necesarias. Se considerará en dicha situación al empleado que no tenga ocupación efectiva de puesto de trabajo.



Otras condiciones:

La Empresa se compromete a aplicar la Ley respecto a la contratación de personas minusválidas.

Trimestralmente la Dirección facilitará al Comité de Empresa/Delegados de Personal, estado actualizado de la plantilla con indicación de altas, bajas y personal disponible.

Artículo once. Excedencia voluntaria.

Podrán solicitar excedencia voluntaria los trabajadores de la Empresa con una antigüedad de al menos 1 año.

Son condiciones indispensables para su concesión las siguientes:

- a) Solicitud escrita con expresión de los motivos.
- b) Compromiso formal de que, durante el periodo de excedencia, el trabajador no se va a dedicar a la misma actividad de la empresa, ni por cuenta propia ni por cuenta ajena, cuyo incumplimiento será causa de extinción de la relación laboral, con pérdida del derecho obtenido.

Las peticiones de excedencia se resolverán dentro del mes siguiente a su presentación.

El tiempo de excedencia no podrá ser inferior a 4 meses ni superior a cinco años.

El trabajador excedente conserva el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que hubieses o se produjesen en la empresa, a cuyo efecto deberá solicitarlo dentro del período comprendido entre treinta y sesenta días naturales anteriores a la finalización de la excedencia, entendiéndose en caso contrario, renuncia a su relación laboral.

Artículo doce. Extinción de contrato por cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

Conforme a lo dispuesto en el artículo único de la Ley 14/2005, de 1 de julio, se faculta a la Empresa para que proceda a la extinción del contrato de los trabajadores que alcancen la edad ordinaria de jubilación, siempre y cuando se den las siguientes circunstancias:

1. Que el puesto de trabajo o vacante producida por la jubilación ordinaria de su titular, sea cubierto directa o indirectamente en el ámbito de la Empresa.
2. Que el trabajador cuyo contrato pueda extinguirse por el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, tenga asegurado el acceso a la pensión de jubilación



en su modalidad contributiva, por tener cubierto un periodo de cotización no inferior a 35 años y cumpla los requisitos exigidos por la Seguridad Social.

Artículo trece. Promociones/rotación.

Con la finalidad de dar opciones de promoción y rotación a los empleados, la empresa publicará en los tabloneros de anuncios de los distintos Centros de Trabajo aquellos puestos vacantes o de nueva creación que se prevean cubrir con personal externo a la Compañía, remitiendo copia a la representación de los trabajadores.

El documento publicado incluirá el siguiente contenido:

Denominación del puesto.

Valoración del puesto.

Breve descripción de las funciones a realizar.

Ubicación geográfica.

Requisitos mínimos de acceso.

La persona interesada deberá presentar su currículum vitae a la Dirección del Depto. convocante en el plazo de cinco días hábiles desde la fecha de publicación.

La Dirección respectiva comunicará al interesado el resultado del proceso en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de publicación.

En igualdad de condiciones, tendrá preferencia en la cobertura de las vacantes el personal perteneciente a la Empresa.

Artículo catorce. Formación.

1. La Dirección de la Empresa fomentará la formación permanente del personal, aportando los medios posibles y más adecuados para la misma.

2. La formación específica se impartirá dentro de la jornada laboral y será obligatoria para el trabajador. La formación no específica podrá desarrollarse indistintamente dentro o fuera de la jornada de trabajo y será de carácter voluntario.

A los efectos del párrafo anterior, se entiende por formación específica aquella que objetivamente puede exigirse al titular del puesto para el correcto desarrollo de su función.

3. Las actividades de formación irán encaminadas a cubrir necesidades originadas

por exigencias estructurales generales o parciales de la Empresa, o bien las de tipo individual, siempre que tengan relación con el contenido del puesto de trabajo.

4. Todos los trabajadores tendrán derecho a recibir los cursos de formación organizados por la empresa, siempre de acuerdo con las necesidades de la misma.

5. Se crea una Comisión de Formación formada por un representante de las partes y un asesor externo para esta materia, en donde se informará de planes y contenidos de formación.

6. Se dotará un presupuesto anual de formación para cada año de vigencia del presente Convenio.

Capítulo III. Jornadas, horarios y descansos.

Artículo quince. Jornada laboral.

1. La jornada de trabajo en cómputo anual es de 1.739 horas efectivas. Esta jornada de trabajo será de 42 horas y 30 minutos semanales para todo el personal, con las excepciones señaladas por la Ley, en jornada normal, y de 30 horas de trabajo, en jornada reducida, durante tres meses de verano en aquellos centros y funciones en que actualmente se venga disfrutando esta reducción, y ello en tanto subsistan las actuales disposiciones legales sobre la materia.

La jornada reducida se disfrutará en el período comprendido entre el 15 de junio y el 14 de septiembre, ambos inclusive.

2. Las remuneraciones anuales establecidas en el artículo 22 del presente Convenio corresponden a las jornadas establecidas en el punto 1.

Artículo dieciséis. Horarios.

1. Los horarios permanecerán inalterados por el período de vigencia de este Convenio siendo diferentes según la índole de los respectivos trabajos así:

Personal de gestión externa de ventas y servicios técnicos:

Manteniéndose el cómputo anual de 1.739 horas, el horario de este personal se adaptará, previo acuerdo con los interesados de la forma más adecuada para cubrir los objetivos de venta y servicio previstos. Para trabajos a realizar en el centro de trabajo: El mismo horario determinado para el centro en el que prestan servicio.

2. El Centro de Madrid, en Alcobendas, tendrá el horario de 8 a 17:30 horas con una hora de descanso para la comida en jornada normal y de 8 a 14 horas en jornada reducida de verano.

Atendiendo a la ubicación actual de este Centro en el extrarradio de Madrid, manteniendo la jornada pactada, se acuerda la siguiente flexibilidad individual de horarios:

Horario flexible de invierno: 7 h 30' a 9 h. 17 h a 18 h 30'.

Horario flexible de verano: 8 h a 9 h. 14 h a 15 h.

3. El Centro de Barcelona y el resto de Centros de Trabajo tendría el horario de 8 a 17:30 horas con una hora descanso para la comida en jornada normal, y de 8 a 14 horas en jornada reducida de verano.

4. Se podrá establecer, de mutuo acuerdo entre ambas partes, un turno de trabajo durante el descanso de mediodía.

5. Jornada intensiva / Viernes tarde: De común acuerdo y con carácter individual se podrá pactar anualmente la extensión de horario en jornada intensiva de verano, durante los meses de junio y septiembre, que será compensable hasta donde alcance en tiempo equivalente con la conversión en tiempo libre de la tarde de los Viernes durante la jornada normal.

6. Casos especiales: La Empresa determinará el horario más adecuado, atendidas las circunstancias.

Artículo diecisiete. Calendario laboral.

Se establecen tres «puentes» anuales, siempre que la jornada anual efectiva así lo permita, para el período de vigencia de este Convenio.

Los días 5 de enero y 24 y 31 de diciembre serán festivos en todos los centros de trabajo, caso de coincidencia con días no laborables, se adelantará a la jornada anterior.

Los días festivos anuales serán los oficiales (12 nacionales más dos locales) con independencia de los «puentes» señalados.

El calendario laboral de cada año, y la correspondiente distribución de los días no laborables, será competencia de la Comisión de Vigilancia, quien anualmente discutirá, fijará y adaptará el calendario que corresponda antes del 31 de diciembre del año anterior.

El calendario laboral deberá reflejar la jornada diaria, semanal y anual.

A efectos del cómputo de horas/año, se considerarán disfrutados como vacaciones, 22 días laborables en jornada reducida y 4 días laborables, en jornada normal.

Artículo dieciocho. Vacaciones.

1. Se establece un período de veintiséis días laborables de vacaciones anuales para todo el personal y un día más para aquellos empleados que cuenten con diez o más años de antigüedad en la Empresa, cumplidos dentro del año natural.

2. El interesado tendrá derecho a fraccionar el período de vacaciones, siempre de acuerdo con el Jefe respectivo y según las necesidades de trabajo, del siguiente modo:

Veinte días laborables, como mínimo, en el período de jornada reducida de verano, garantizando la Empresa que podrán disfrutarse al menos 15 días de una sola vez en jornada reducida.

Excepcionalmente y a petición del interesado, se podrán disfrutar todas las vacaciones fuera de este período siempre que el Jefe correspondiente lo autorice.

El resto de días de vacaciones se podrán tomar hasta de uno en uno, con la limitación de un máximo de cinco días, en jornada normal.

3. Para aquellos empleados que por necesidades del servicio debidamente justificadas, y previa información a la Representación de los Trabajadores, se vean obligados a modificar las fechas de sus vacaciones o a disfrutarlas fuera del período de julio y agosto, se fija una compensación de 1.300 €, entendiéndose referida ésta a las tres semanas de disfrute ininterrumpido.

4. Las vacaciones de verano deberán estar fijadas antes del 30 de abril de cada año. Las peticiones de días de vacaciones deberán ser confirmadas y aprobadas en no más de tres semanas desde la fecha su solicitud.

5. No se computarán como días de vacaciones los de baja por enfermedad documentados con el correspondiente «parte de baja» de la Seguridad Social, y siempre que dicha baja haya supuesto internamiento en un Centro hospitalario, o bien informe médico de un Servicio de Urgencias.

6. El devengo de vacaciones, se produce por años naturales (1 enero-31 diciembre) y su disfrute se realizará antes del 10 de enero del año siguiente, de forma proporcional al tiempo trabajado, sin perjuicio del ajuste que proceda en el caso de baja dentro del año computado.

Si por motivos de trabajo quedasen días pendientes, podrán disfrutarse fuera de este periodo, con la autorización del jefe correspondiente.

Artículo diecinueve. Horas extraordinarias.

1. Se considerarán horas extraordinarias las así definidas en el artículo 35 del

Estatuto de los Trabajadores.

2. Todas las horas extraordinarias, se podrán cambiar por un tiempo equivalente en descanso en otras jornadas más el cobro del 40% del correspondiente valor de la hora extra en concepto de «Plus de jornada cambiada».

En el caso de que las horas extraordinarias se realicen en jornada intensiva, el trabajador podrá optar por cambiar cada hora trabajada por tiempo libre equivalente en las tardes de los viernes de jornada normal, quedando excluidos aquellos viernes que coincidan con cierres administrativos o comerciales. Todo ello a petición del trabajador y previo acuerdo con el Jefe inmediato.

Los acuerdos individuales suscritos con el Jefe inmediato deberán ser comunicados a la Dirección de la Compañía, quien a su vez dará información a la Representación de los Trabajadores.

3. Se declara, tanto por la Representación de los Trabajadores como por la de la Empresa, la intención de no exceder de los límites de horas extraordinarias establecidas por la Legislación Vigente, tendiéndose a cambiar de la manera expresada en el punto anterior todo exceso que sobre dichos límites pudiera producirse.

4. El valor de la hora extraordinaria será el siguiente:

Hora extraordinaria realizada en día laborable: 175% de la hora normal.

Hora extraordinaria realizada en día festivo: 250% de la hora normal.

Capítulo IV. Retribuciones.

Artículo veinte. Retribuciones y revisión.

1. Las retribuciones que se fijan en el presente Convenio se refieren siempre a percepciones brutas anuales.

2. Las retribuciones acordadas para el año 2009 serán incrementadas de la siguiente manera:

Para el año 2010, el incremento será del IPC real a 31/12/2009 + 0,60, con efectos 1 de abril de 2010.

Para el año 2011, el incremento será del IPC real a 31/12/2010 + 0,25, con efectos 1 de abril de 2011.

3. Se seguirá éste mismo criterio de incremento anual para todas las compensaciones económicas de distinta índole establecida en el presente convenio, excepto: Paga de Productividad, Premios por 25 y 35 años de servicio y

Préstamos/anticipos personales, que quedan congelados durante su vigencia.

Dietas, Kilómetros y Subvención comida se revisan con los criterios de incremento correspondientes, reflejados en el presente convenio.

Artículo veintiuno. Conceptos salariales.

1. Salario Convenio es una cantidad pactada que refleja los salarios mínimos de Convenio establecidos en el artículo siguiente.

2. El plus complementario está constituido por la diferencia entre el salario convenio y salario total, excluido plus de antigüedad, ayuda familiar y demás pluses.

Artículo veintidós. Salario.

1. Se fijan los salarios mínimos Convenio para cada uno de los Grupos de valoración en:

Grupo 0	16.000,00 € anuales
Grupo 1	19.394,90 € anuales
Grupo 2	21.035,00 € anuales
Grupo 3	25.898,18 € anuales
Grupo 4	29.163,12 € anuales
Grupo 5	34.220,06 € anuales
Grupo 6	41.643,70 € anuales

Para los empleados con grupo de valoración de letra, ya integrado en la escala de número mencionada, la empresa se compromete a consolidar en plus complementario la diferencia salarial provocada por la nueva distribución de conceptos, no siendo absorbible ni compensable por cualquier otra mejora y tomando el carácter de condición «ad personam» para los empleados afectados por la misma, siendo actualizable y revisable según lo pactado en el presente convenio.

2. La paga de productividad se congelará durante la vigencia del presente Convenio, manteniendo su importe base en 1.500 €.

3. La paga de productividad correspondiente a cada año, será abonada durante los meses de mayo/junio del año en curso.

4. La fórmula del cálculo de dicho premio de productividad, se hará de la forma siguiente:

El devengo de dicha cifra se condiciona a la consecución del PBT (Profit Before Taxes o Beneficio Antes de Impuestos) presupuestado.

En el supuesto de consecución de un PBT superior al presupuestado se aplicara la siguiente tabla aceleradora, siendo X=PBT real e Y=PBT presupuestado:

X/Y > 0 = 1 100%:	1.500 €
X/Y > 0 = 1 - 1,1	1.500 € × 1,05
X/Y > 0 = 1,1 - 1,25	1.500 € × 1,08
X/Y > 1,25	1.500 € × 1,12

5. La paga de productividad es de aplicación para todos los empleados de la compañía y tendrá carácter de mínimo a percibir, en caso de consecución, para el personal que teniendo premio de gestión individual no alcance la cifra citada.

Artículo veintitrés. Premio de antigüedad.

1. Se fija la cuantía del trienio en 276,36 € brutos anuales sin distinción de categorías laborales y sin limitación de trienios.
2. La antigüedad, tanto la acumulada como la futura no podrá ser absorbida ni compensada con ninguna otra mejora voluntaria de la Empresa.
3. Los trienios se considerarán devengados a partir del 1 de enero en que se cumpla el correspondiente trienio si la fecha es anterior al 30 de junio, y en el 1 de enero del año siguiente si la fecha es posterior.

Artículo veinticuatro. Devengo y abono de salarios.

1. Las retribuciones descritas en los artículos anteriores se abonarán en catorce veces iguales al final de cada uno de los doce meses naturales y el último día hábil del mes de junio y el último día hábil anterior al 24 de diciembre.
2. La paga de junio se devengará el primer semestre del año a razón de 1/6 por cada mes en alta de enero a junio.

La paga de Navidad se devengará el segundo semestre del año a razón de 1/6 por cada mes en alta de julio a diciembre.

Capítulo V. Ayudas sociales y complementarias.

Artículo veinticinco. Ayuda natalicios.

Se establece una compensación de 687,32 € brutos por hijo nacido durante la vigencia del convenio.

Artículo veintiséis. Ayuda escolar infantil.

1. Para todos los trabajadores en activo en el mes de octubre, se establece una ayuda de 409,76 € brutos anuales abonables durante dicho mes de octubre, por

cada hijo hasta los dieciocho años cumplidos en el año natural.

2. Se extiende la anterior ayuda a los hijos que cumplan los requisitos señalados del personal jubilado, fallecido o en situación de invalidez.

Artículo veintisiete. Ayuda para hijos disminuidos o minusválidos.

1. Se establece una ayuda de 4.635,09 € brutos anuales, a abonar, divididas en cada uno de los meses naturales del año, para cada hijo disminuido de las personas comprendidas en el presente Convenio, exigiéndose los requisitos siguientes para la percepción de ayuda:

Que el hijo esté calificado como disminuido por los servicios médicos competentes.

Que el hijo calificado como disminuido esté matriculado en un centro de educación, o sometido a tratamiento médico adecuado.

2. Se extiende la anterior ayuda a los hijos que cumplan los requisitos señalados del personal jubilado, fallecido o en situación de invalidez.

3. Estas ayudas tienen carácter de compensación de gastos por lo que deberán presentar los justificantes de los pagos en el momento de los abonos.

Artículo veintiocho. Seguro médico.

Se mantiene la participación de la Empresa con el 50 por 100 del importe de las cuotas del Seguro Médico para aquellos servicios que la Empresa tenga contratados colectivamente o para otras Cías, estableciéndose para estas últimas la cuota máxima a cargo de la Empresa, tanto en porcentaje como en valor absoluto, en los mismos topes que los abonados a la Compañía Sanitas.

Se amplía la cobertura de beneficiarios actuales a las parejas de hecho registradas como tales.

Artículo veintinueve. Subvención comida.

La subvención por comida durante 2010 se fija en 10,22 € diarios. La cantidad de 10 € diarios se hará efectiva mediante la modalidad de «cheque restaurante». El resto, se regularizará en nómina según lo acordado.

La misma compensación será aplicable al personal administrativo, comercial y técnico que por motivos profesionales este ausente de su centro de Trabajo pero dentro de las siguientes áreas de influencia por Sucursal.

El detalle de las mismas es el siguiente:



Barcelona: Área metropolitana y las poblaciones Hospitalet del Llobregat, Sant Adrià del Besós y Santa Coloma de Gramanet.

Madrid: Área metropolitana y las poblaciones Alcobendas, San Sebastián de los Reyes, Coslada y Pozuelo de Alarcón.

Valencia: Área metropolitana y Mislata, Alborada y Quart Poblet.

Bilbao: Área metropolitana y Baracaldo, Basauri y Asua.

Jerez de la Frontera: Puerto de Santa María, Arcos de la Frontera y Sanlúcar de Barrameda.

Las Palmas: Su casco urbano.

Excepcionalmente, si en algún caso resultara imposible utilizar el ticket restaurante dentro de las citadas zonas de influencia, se presentará el correspondiente justificante y se descontará el ticket restaurante en la liquidación.

El importe de la subvención por comida será revisado de la siguiente forma:

Con efectos 1de abril de 2011, con el IPC real a 31/12/2010.

Con efectos 1de abril de 2012, con el IPC real a 31/12/2011.

Cuando el importe de la subvención por comida alcance una cantidad redonda, múltiplo de 0,50 €, se reflejará este valor en los tickets restaurantes y el exceso se regularizará en nómina, según lo acordado.

En el resto de poblaciones se aplicará el concepto de comida sin justificante para el personal en régimen de Dietas según el artículo siguiente y con justificante para el personal en régimen de Gastos Pagados.

Artículo treinta. Condiciones de viaje.

1. La cuantía de la dieta para los viajes realizados por el personal incluido en Convenio se fija en: 55,11€ diarios.

El importe citado será revisado de la siguiente forma:

Con efectos 1de abril de 2011, con el IPC real a 31/12/2010.

Con efectos 1de abril de 2012, con el IPC real a 31/12/2011.

El personal incorporado a la Compañía a partir del 1 de abril de 2003 se registrará por el sistema de gastos pagados.

Los empleados acogidos al sistema de dietas podrán pasar a gastos pagados, a libre elección del interesado, y mediante comunicación a la Dirección.

2. En los viajes de trabajo a realizar durante la noche se podrá utilizar coche cama individual.

3. En los viajes de duración superior a catorce días, dentro del territorio nacional, se establece la posibilidad de regresar durante un fin de semana al lugar de residencia habitual cada quince días.

El personal en viaje podrá regresar cada semana a su lugar de residencia siempre que el coste de ida y vuelta donde se esté trabajando sea igual o inferior al coste de estancia en el lugar de trabajo durante ese fin de semana y se realice fuera de las horas de trabajo y sin cobro de horas extraordinarias.

4. En los viajes internacionales, siempre que la duración del mismo sea, al menos, de cuatro semanas, se podrá regresar al domicilio cada 15 días en fin de semana y fuera de las horas de trabajo, siempre que el coste del viaje no supere el de estancia, pudiendo utilizar vuelos «charter».

5. Se entregarán las normas de viaje y seguros aplicables.

Artículo treinta y uno. Condiciones de utilización de coche al servicio de la empresa.

1. Con efectos 1 de abril de 2010 se compensará a 0,33 €/Km a los empleados que utilicen el vehículo propio al servicio de la Empresa.

El tratamiento fiscal de la citada compensación será el que corresponda en cada momento.

El citado importe se revisará anualmente cada primero de abril con el IPC real a 31 de diciembre del año anterior.

Como criterio de redondeo del importe a pagar, se acuerda el redondeo al alza del segundo decimal cuando, por el efecto multiplicador incremento anual, el tercer decimal sea igual o mayor que el cinco. Se tomará el resultado real como base de cálculo para la regularización siguiente.

2. Los préstamos de coche para vehículos nuevos y usados devengarán un interés, equivalente al 80% del interés legal del dinero establecido por el Gobierno en los Presupuestos General del Estado para cada año. El importe máximo susceptible de aval se establece en 18.156,15 €.

La amortización se realizará en cinco años como máximo.

Artículo treinta y dos. Préstamos/anticipos personales.

Para la atención y seguimiento de este tipo de ayudas se acuerda y establece:

- 1) La creación de un fondo de empresa para anticipos/préstamos por valor inicial de 25.000.
- 2) La creación de una comisión mixta de seguimiento para su concesión.
- 3) El establecimiento de un valor mínimo de anticipo de 3.500 € y máximo de 6.000 € por persona con un mínimo de 2 años de antigüedad.
- 4) Un plazo de amortización máximo 36 meses sin intereses.
- 5) La concesión condicionada a existencia de saldo en fondo y razón /causa de la solicitud, que será estudiada por la comisión mixta de seguimiento.

Artículo treinta y tres. Anticipos de sueldo.

Los interesados tendrán derecho a obtener, con la aprobación de la dirección administrativa, un anticipo de hasta el 100 por 100 de la paga extraordinaria más próxima.

Artículo treinta y cuatro. Seguro de vida.

Se mantiene el seguro de vida cuyas primas son en su totalidad a cargo de la Empresa con las siguientes prestaciones:

Una anualidad y media del salario bruto en caso de muerte o de incapacidad permanente y absoluta.

Tres anualidades en caso de muerte por accidente.

Se entiende por salario bruto a estos efectos la suma del salario Convenio, plus complementario y plus de antigüedad.

Artículo treinta y cinco. Permisos retribuidos.

1. Matrimonio: Veinte días naturales.
2. Nacimiento de hijos: Tres días naturales, ampliables en un día más cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento.
3. Enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, parejas de hecho con más de un año de convivencia: Tres días naturales, ampliables a cinco, en casos especiales.
4. Asistencia a consulta médica: El tiempo necesario, siempre que sea debidamente justificado.

5. Exámenes: El tiempo necesario, si se dieran las condiciones exigibles en el artículo 23.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

6. Necesidad de atender asuntos propios que no admiten demora: El tiempo necesario, con un máximo de cinco días.

7. Cumplimiento de funciones sindicales: Se estará a lo dispuesto por la Ley.

8. Cumplimiento inexcusable de deberes públicos: El tiempo imprescindible.

9. Permiso sin sueldo: En otros casos previamente justificados se concederán permisos sin sueldo.

Todos los permisos, sin excepción, se solicitarán:

Cuando sean de hasta una jornada, ante el Jefe del departamento, quien lo concederá o denegará comunicándolo seguidamente a la Dirección.

Cuando la duración sea superior a un día, habrán de justificarse y solicitarse por vía jerárquica a la Dirección.

Artículo treinta y seis. Incapacidad temporal.

En caso de baja derivada de enfermedad o accidente, comunes o profesionales, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% correspondientes al salario Convenio más plus de antigüedad y complementario mientras dure la situación de incapacidad temporal.

Artículo treinta y siete. Premios por años de servicio en la Empresa.

Premio 25 años de servicio: Obtendrán este premio todos los trabajadores que lleven prestando sus servicios en la Empresa veinticinco años. Consistirá en una gratificación bruta equivalente a la dozava parte del sueldo bruto anual respectivo y un regalo, como pago en especie, a elección del interesado, valorado en 1.000 €.

Premio 35 años de servicio: Obtendrán este premio todos los trabajadores que lleven prestando sus servicios en la Empresa treinta y cinco años de antigüedad. Consistirá en una gratificación bruta equivalente a la dozava parte del sueldo bruto anual respectivo y un regalo, como pago en especie, a elección del interesado, con un valor de 3.000 €.

La imputación fiscal de su valor como pago en especie se repercutirá mensualmente al afectado a lo largo del ejercicio fiscal correspondiente.

Se entiende por sueldo bruto anual la suma de salario convenio, plus complementario y plus de antigüedad.

Los importes de los regalos indicados se mantendrán inalterables durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo treinta y ocho. Premio de jubilación.

En el momento de la jubilación se entregará un premio consistente en dos mensualidades brutas (dos catorceavas partes del bruto anual).

Se entiende por sueldo bruto anual la suma de salario convenio, plus complementario y plus de antigüedad.

Artículo treinta y nueve. Ayuda por defunción.

En caso de fallecimiento de un empleado, se entregará a sus derechohabientes una cantidad igual al importe tres doceavas partes del bruto anual.

Se entiende por sueldo bruto anual la suma de salario convenio, plus complementario y plus de antigüedad.

Capítulo VI. Conciliación vida profesional y personal.

Artículo cuarenta. Excedencia por cuidado de un menor.

Podrán solicitar excedencia por cuidado de un hijo los empleados o empleadas, tanto lo sean por naturaleza como adoptivo o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo.

La duración máxima será de tres años, sin límite de mínimo.

Durante los primeros 15 meses de excedencia, el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y durante el resto del tiempo tendrá derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Todo el período de excedencia será computable a efectos de antigüedad.

Durante el período de excedencia los empleados tendrán derecho a la asistencia a los cursos de formación que para su función promueva la Empresa.

Para lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 46.3 y disposiciones adicionales del Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo.

Artículo cuarenta y uno. Excedencia por atención de un familiar.

Se podrá solicitar excedencia por el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puede valerse por si mismo y siempre que no

desempeñe actividad retribuida.

Su duración máxima será de dos años sin límite de mínimo.

Durante los primeros 15 meses de excedencia, el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y durante el resto del tiempo tendrá derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Todo el período de excedencia será computable a efectos de antigüedad.

El primer año se considera como período de cotización efectiva.

Durante el período de excedencia los empleados tendrán derecho a la asistencia a los cursos de formación que para su función promueva la Empresa.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 46.3 y disposiciones adicionales del Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo.

Artículo cuarenta y dos. Reducción de jornada por guarda legal.

Los empleados que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 8 años, un minusválido o un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo, podrán solicitar la reducción de su jornada de trabajo, hasta un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Dicho ejercicio lleva consigo la disminución proporcional del salario.

Los empleados que en el ejercicio del derecho suscriban Convenio Especial en la Seguridad Social, a fin de mantener las bases de cotización en las cuantías por las que venían cotizando con anterioridad a la reducción de la jornada, percibirán una compensación bruta igual al 50% de la cuota que vinieran satisfaciendo a la Seguridad Social.

Artículo cuarenta y tres. Permiso sin sueldo/descanso profesional.

El personal que lleve un mínimo de dos años de servicio en la Empresa, podrá solicitar permisos sin sueldo por plazo no inferior a 15 días ni superior a 60 días y le será concedido dentro del mes siguiente, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

Este permiso podrá ser solicitado por razones de índole personal/familiar, no pudiendo dedicarse durante este período a ninguna actividad retribuida por cuenta ajena.

Durante el tiempo de duración del permiso, la empresa procederá a extender la

baja del trabajador afectado en la Seguridad Social.

El trabajador no podrá solicitar nuevo permiso hasta transcurridos dos años desde el disfrute del último que le fuese concedido.

No se descontará a efectos de antigüedad el tiempo invertido en los permisos de ese apartado.

Artículo cuarenta y cuatro. Permiso por lactancia.

El permiso por lactancia de un hijo menor de nueve meses podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La lactancia podrá ser natural o artificial, por adopción o guarda legal o de hecho.

La empleada/o podrá optar sin pérdida de retribución, entre las siguientes opciones:

- a) Una hora de ausencia del trabajo que puede dividir en dos fracciones.
- b) Una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

O acumular dicho derecho a favor de un permiso retribuido de 30 días naturales a partir de la fecha de incorporación.

Artículo cuarenta y cinco. Dotación para fines de carácter social o interés general.

Los empleados en activo de la Empresa serán beneficiarios, desde el momento de su incorporación, de una dotación de 4,82 € por empleado y mes que se empleará en fines de carácter social o interés general, subvencionada íntegramente por la Empresa.

La Empresa divulgará el servicio en el que se utilizará dicha dotación por los medios a su disposición.

Capítulo VII. Derechos sindicales.

Artículo cuarenta y seis. Comité Intercentros.

Las características organizativas y de ubicación geográfica de los Centros de Trabajo de NEC Unified Solutions hacen necesario la existencia de un interlocutor que, por una parte, aglutine y represente al colectivo general de los Trabajadores y, por otra parte, pueda asumir la negociación con la Dirección de la Empresa en temas generales o que puedan afectar a varios Centros excepto en la negociación del Convenio que se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Por ello, y para una mayor eficacia y transparencia en las relaciones laborales, se constituye, de acuerdo con el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, un Comité Intercentros, que asume la representación del conjunto de los trabajadores de NEC Unified Solutions, en las materias recogidas en el punto 2 de este artículo.

1. Se constituye, conforme a lo dispuesto en el artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores, de un Comité Intercentros que estará formado por los miembros de los Comités de Empresa y delegados de personal de los respectivos centros de trabajo.

2. Al citado Comité se le asignan las competencias comprendidas en los apartados 1.1, 1.3, 1.4 y 1.5 del artículo 64 del E.T., así como las labores establecidas en los apartados 10 y 12 del mismo artículo.

3. Se reconoce al Comité Intercentros la capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

Artículo cuarenta y siete. Fondo Comité.

Se acuerda y establece la dotación de un presupuesto de 1.000 € anuales para la compensación de gastos a justificar que puedan producirse en el desarrollo de su labor como representantes de los trabajadores y que serán compensados y autorizados por la Dirección siempre y cuando se acredite su razonabilidad. De dicho presupuesto quedan excluidos los gastos por traslados de la representación de los trabajadores para asistir a reuniones de negociación de Convenio Colectivo.

Artículo cuarenta y ocho. Resolución de conflictos.

Se acuerda que los conflictos que pudieran surgir en la interpretación y aplicación de lo pactado se someterán a la intervención del SIMA.

Capítulo VIII. Disposición final.

Artículo cuarenta y nueve. Ley de Igualdad.

Las partes firmantes de este Convenio, en cumplimiento de la Ley 3/2007 para la igualdad de mujeres y hombres, acuerdan promover medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razón de sexo.

Artículo cincuenta. Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en el presente Convenio se aplicaran las Leyes, Reglamentos y demás disposiciones de obligado cumplimiento, así como por su valor consultivo e interpretativo, siempre y cuando no se oponga a lo ahora



pactado, el Convenio Colectivo de la Industria, Servicios e Instalaciones del metal de la Comunidad de Madrid publicado el 28 de enero de 2010.

Anexo I.

Han negociado y concertado este segundo Convenio Colectivo:

Por la Dirección:

Don Rafael Esteban Martín.

Don Justo Perales Díaz.

Por la Representación de los Trabajadores:

Doña Laura Cabrero Francoso.

Don Fco. Javier Marcos Fernández.

Don Pere Font Barceló.

