III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

11807 *Resolución de 10 de agosto de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acuerdo de modificación del Convenio colectivo de NCR España, SL.*

Visto el texto del acuerdo de modificación del Convenio colectivo de la empresa NCR España, S.L., (código de convenio n.º 90003822011982), que fue suscrito con fecha 6 de junio de 2018, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por la sección sindical CC.OO. en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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 y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo de modificación en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 10 de agosto de 2018.–La Directora General de Trabajo, P.S. (Real Decreto 903/2018, de 20 de julio), el Subdirector General de Relaciones Laborales, Rafael Martínez de la Gándara.

ACTA ACUERDO COMISIÓN NEGOCIADORA CONVENIO NCR 2018

Comisión Negociadora

Por parte de la empresa:

C. García Reig.
G. Villalobos.
J. Asenjo.

Por parte de la RLT:

J. A. Peña.
J. Calzada.
J. C. Rodríguez.
R. Cuesta.
P. Machicado.
L. G.ª Rodríguez.
A. Pintado.
J. Pintado.

cve: BOE-A-2018-11807
Verificable en http://www.boe.es

En Madrid, en el domicilio social de la Empresa NCR España, S.L., C/ Comandante Azcárraga 3, siendo las 12:30 horas del día 6 de junio de 2018, se reúnen las personas relacionadas anteriormente, para continuar con la negociación del Convenio Colectivo de NCR España para el año 2018.

Tras varias reuniones entre las partes, en las cuales se han tratado diversas propuestas emitidas por una y otra representación, finalmente se alcanza acuerdo sobre los siguientes puntos:

1. Artículo 5. Ámbito Temporal.

El ámbito temporal de la negociación se circunscribe al año 2018, quedando la redacción del artículo 5 como sigue:

«Este Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2018, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2018, sin perjuicio de aquellos artículos que tengan fijada otra fecha de aplicación.

El período de aplicación de este Convenio será de un año, contados a partir de su fecha de entrada en vigor, quiere decirse hasta el 31 de diciembre de 2018, si bien se admiten vigencias diferenciadas para temas concretos que por su naturaleza así lo requieran y que quedan especificados en el capítulo correspondiente.

Este Convenio se prorrogará por la tácita de año en año, siempre que no se denuncie su vigencia por cualquiera de las partes contratantes con dos meses de antelación a su vencimiento inicial o cualquiera de sus prórrogas.

Durante el período de negociación del próximo Convenio y hasta su firma, serán de aplicación las cláusulas normativas del presente Convenio, estándose, en cuanto a las cláusulas económicas del mismo, a lo que disponga el nuevo Convenio.»

2. Artículo 16. Evaluaciones.

Se añade un apartado más a la redacción de este artículo.

16.6 «Los Comités de Empresa recibirán, a título informativo, el número de trabajadores englobados en cada una de las categorías resultantes de la evaluación».

3. Artículo 20 del Convenio Colectivo. Movilidad geográfica. Traslados.

El apartado 20.9 de este artículo queda redactado con el siguiente literal:

«Los trabajadores incluidos en los siguientes colectivos no podrán verse afectados por medidas de traslado, fuera de la provincia correspondiente, excepto en traslados generales de empresa o unidad productiva:

– Trabajadoras embarazadas, trabajadores cuya cónyuge o pareja de hecho esté embarazada y trabajadores con reducción de jornada por hijos a cargo.

– Trabajadores que previa justificación, mantengan un pariente de primer grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge o pareja de hecho, hijos, hijos políticos, padres y padres políticos y hermanos), con grado de dependencia y/o invalidez.

– Cuando el empleado, cónyuge, pareja de hecho y/o hijos estuvieran sometidos a tratamientos médicos gratuitos prestados por la sanidad pública y, con motivo del traslado a otra provincia, perdieran dicho tratamiento médico o su gratuidad, afectando a la salud del individuo. Dicha circunstancia deberá ser acreditada mediante un certificado oficial emitido por el organismo sanitario correspondiente.»

cve: BOE-A-2018-11807
Verificable en http://www.boe.es

4. Artículo 23 del Convenio Colectivo.

Se establece la redacción de este artículo a partir de la firma del presente acuerdo como sigue:

«La cuantía que en concepto de dieta por desplazamiento satisfará la Empresa es la siguiente:

	Sin justificar – Euros	Justificado – Euros	C/ Cte. Azcárraga – Euros	Fin sem./Festivo – Euros
Desayuno.	3,50	3,50	3,50	3,50
Comida.	12	18	5,5	12 s/j – 21 c/j
Cena.	12	21	12 s/j – 21 c/j	12 s/j – 21 c/j

s/j: Sin justificar. c/j: Con justificante.

Los gastos realizados se justificarán salvo que no fuera posible hacerlo.

Si como consecuencia del desplazamiento, el Empleado pernocta fuera del lugar donde radique su domicilio, la Empresa reservará, a su exclusivo cargo, un hotel de, al menos, tres estrellas o, en su defecto abonará al Empleado, hasta un máximo de 79,55 euros por noche, siempre que este justifique mediante factura, en la que figure impresión del anagrama, nombre, domicilio y demás datos de identificación del establecimiento hotelero, su estancia en el mismo y si, por el contrario, no presentase factura o justificación alguna o esta no reuniese los requisitos de identificación anteriores, la empresa abonará al empleado la cantidad de 55 euros por noche.

Los importes marcados en los párrafos anteriores entrarán en vigor el 1 de junio de 2018 y mantendrán su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2018.

En el caso de viajes al extranjero, el Empleado podrá optar por: viajar con gastos a justificar, viajar con la dieta del país al que vaya desplazado o viajar con la dieta del propio país.

Cuando el desplazamiento sea superior a tres días continuados, fuera del lugar de la residencia habitual del empleado, se abonará a este:

a) El importe de la lavandería correspondiente a las prendas de uso diario, con la justificación correspondiente.
b) 3,56 euros semanales para llamadas telefónicas debidamente justificadas.
c) 6 euros diarios a partir del tercer día de pernoctación incluido.»

5. Artículo 25 del Convenio Colectivo.

Se modifica la redacción actual de este artículo, quedando como sigue:

«Subvención comida. Para el centro de trabajo de Barcelona, y exclusivamente para el personal que ya viniera percibiéndola con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio Colectivo, se fija la subvención de comida en 10,50 euros brutos por día efectivamente trabajado, excepto cuando proceda el abono de la dieta, y para el período comprendido entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2018.

La Compañía pondrá a disposición de los empleados un servicio de comedor subvencionado en sus instalaciones sitas en la calle Comandante Azcárraga, 3, de Madrid. El importe subvencionado será de 5,50 € diarios de lunes a jueves y de 2,50 € los viernes, con cargo a la tarjeta utilizada para la gestión de este concepto. Los trabajadores del centro de trabajo de Comandante Azcárraga cuya jornada de viernes se extiende hasta las 17:30, recibirán también la subvención de 5,50 € en esta jornada.

cve: BOE-A-2018-11807
Verificable en http://www.boe.es

La subvención de los viernes de 2,50 € no será de aplicación durante la denominada «jornada de verano» para ningún trabajador.

Los servicios de comedor del centro de trabajo de C/ Comandante Azcárraga se mantendrán operativos en tanto en cuanto NCR España S.L. continúe ubicada en las referidas instalaciones. En caso contrario, se arbitrarán soluciones alternativas.»

6. Artículo 27 del Convenio Colectivo.

La redacción del artículo queda como sigue:

«Excedencias y Licencias.

a) El trabajador, con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, podrá solicitar una excedencia voluntaria por un periodo no inferior a 4 meses ni superior a 5 años.

En todo lo referente a la naturaleza de la excedencia, solicitud, requisitos que deben concurrir y condiciones de reingreso, etc., se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Salvo autorización expresa de la Empresa, ninguna excedencia podrá ser utilizada para prestar servicios en Empresa similar o que implique competencia.

b) El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por asuntos propios. La concesión de dicha licencia estará supeditada a las necesidades del servicio, y su duración acumulada no podrá exceder de dos meses cada dos años. La petición se cursará con un mes de antelación a la fecha prevista para su disfrute y la denegación, en su caso, deberá ser motivada y resuelta en el plazo de veinte días desde su recepción.

La reducción proporcional de la retribución también afectará a las cantidades de devengo superior al mes (pagas extraordinarias, o complementos retributivos variables).

El tiempo de disfrute de este tipo de licencias no genera derecho a vacaciones descontándose en proporción al tiempo de disfrute del permiso.

La empresa, una vez concedida la licencia y comenzado el disfrute por parte del empleado, decidirá también si es posible la reincorporación anticipada o no en caso de que sea solicitado.

Está absolutamente prohibida la prestación de servicios por cuenta propia o ajena en actividades concurrentes o que supongan competencia o conflicto directo con la actividad de la compañía.

Se tomará como base de cotización a efectos de contingencias comunes la mínima correspondiente al grupo de su categoría profesional. Con respecto a la cotización por las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional se aplicará el tope mínimo de cotización establecido.

El tiempo de disfrute de las licencias contempladas en el presente artículo computará a efectos de antigüedad».

7. Artículo 28 del Convenio Colectivo.

Se modifica el texto del apartado a.4, quedando como sigue:

«Alumbramiento de esposa, hijas e hijas políticas».

8. Artículo 30 del Convenio Colectivo.

Se añade el siguiente literal a la redacción del artículo:

«La denominada “jornada de verano”, para aquellos trabajadores que disfruten de ella, durará tres meses, comenzando el lunes anterior más cercano al día 21 de junio».

cve: BOE-A-2018-11807
Verificable en http://www.boe.es

9. Artículo 32 del Convenio Colectivo.

Se modifica el texto del artículo con el siguiente literal:

«…

Para los trabajadores que tengan que trabajar dichos días se establece una compensación mixta (por tiempo más monetaria), realizándose de la siguiente forma:

– 1 día libre por cada día trabajado.

– Adicionalmente el 55 % en compensación monetaria; sería el 55 % de las horas efectivamente trabajadas al 100 % de su valor.»

10. Artículo 38 del Convenio Colectivo.

Este artículo quedará redactado a partir de la firma con el siguiente literal:

«El importe que la Empresa destinará anualmente a este concepto durante la vigencia del presente Convenio se calculará en base a 140 € por cada trabajador de plantilla, tomando como referencia la plantilla existente a 31 de diciembre del año anterior. La citada ayuda será de carácter anual y será consumida en su totalidad. La Empresa consensuará con los representantes de los trabajadores el destino del importe que no haya sido solicitado por los empleados hasta el importe total de la ayuda correspondiente a cada ejercicio.

Importe Máximo por empleado: 100 % de los gastos de matrícula, libros y mensualidades, si los hubiere, con el tope de 1.000 euros por empleado y año.

Estudios que podrán dar derecho a esta ayuda: Estudios relacionados con la actividad de la Empresa.

Los pagos de las subvenciones se harán una vez que finalicen los estudios, siempre que la asistencia y el aprovechamiento de los mismos resulten satisfactorios.»

11. Artículo 45 del Convenio Colectivo.

El acuerdo sobre la revisión salarial que se aplicará en 2018, con efectos 1 de marzo, es el siguiente:

«Incremento Salarial. Con efectos 1 de marzo de 2018 y con vigencia hasta el 28 de febrero de 2019, la Empresa incrementará la retribución de los trabajadores en plantilla de la misma sujetos a este Convenio en un 1,1%, sobre su salario real bruto, fijo y periódico (Sueldo Base, Plus Convenio y Complemento Voluntario).

A este incremento de carácter general, se añadirá un 0,4% de la masa salarial total, que se destinará a un incremento discrecional, a criterio de la empresa de acuerdo con los resultados de la calibración realizada a los trabajadores, sobre su salario bruto, fijo y periódico (Sueldo Base, Plus Convenio y Complemento Voluntario) para aquellos trabajadores calibrados como “meets expectations” y/o “top performer”.

El incremento de la masa salarial total será del 2%.

El incremento discrecional máximo, en ningún caso superará el 4% para un empleado, quedando supeditado, en todo caso, al 2% de la masa salarial total.

La empresa comunicará a la RLT los porcentajes aplicados a la plantilla como consecuencia de este incremento discrecional.»

cve: BOE-A-2018-11807
Verificable en http://www.boe.es