

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**6280** *Resolución de 4 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Siemens, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa SIEMENS, SA (código de convenio n.º 90010642011997), que fue suscrito con fecha 17 de diciembre de 2019, de una parte, por los designados por la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el comité intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del 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, 4 de junio de 2020.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

#### XI CONVENIO COLECTIVO

##### Preámbulo

El presente Convenio se suscribe con la voluntad de mejorar nuestra capacidad competitiva en el mercado, teniendo como principio la orientación al cliente, elemento indispensable para el desarrollo sostenido del negocio, que es la base del empleo, acometiendo los temas sociales con la Representación de los Trabajadores/as, de acuerdo con el marco legal vigente.

#### CAPÍTULO I

##### Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial y funcional.*

La eficacia y obligatoriedad de este Convenio afecta a todas las actividades pertenecientes a Siemens, SA, siendo su ámbito interprovincial y abarcando el total de la Empresa. Cualquier empresa del Grupo Siemens se podrá adherir al presente convenio en cualquier momento de su vigencia siempre y cuando sea por acuerdo entre la Representación Legal de los Trabajadores y la Dirección de la Empresa.

## Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afectará durante su vigencia a la totalidad de los/las colaboradores/as de las empresas señaladas en el artículo 1. Asimismo, afectará a todos/as los/las colaboradores/as que ingresen en las mismas durante la vigencia de este Convenio.

No obstante, el personal procedente de las Empresas integradas en Siemens, SA, en virtud del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores mantendrá sus condiciones laborales de origen, no siéndoles de aplicación el presente Convenio en tanto no se lleve a efecto el oportuno proceso de armonización de estas con las de Siemens, SA, iniciándose las negociaciones para ello con la Representación de los Trabajadores/as durante la vigencia del presente Convenio.

## Artículo 3. *Vigencia.*

El presente Convenio, con independencia de la fecha de su inscripción en el Registro por las autoridades laborales competentes, entrará en vigor a todos los efectos el 1 de Enero de 2019 abonándose los aumentos acordados con efectos retroactivos desde la indicada fecha, salvo los conceptos cuya entrada en vigor se especifica de forma expresa en el apartado correspondiente.

## Artículo 4. *Duración y prórroga.*

La duración del Convenio será de dos años a partir de su entrada en vigor, hasta el 31 de Diciembre de 2020, entendiéndose prorrogado y manteniendo su vigencia en todos sus términos en tanto en cuanto no sea denunciado por alguna de las partes firmantes del mismo. Una vez efectuada la denuncia, ambas partes negociararán de buena fe en orden a la consecución de un nuevo acuerdo que conforme el nuevo Convenio Colectivo. Este Convenio mantendrá su vigencia hasta que sea sustituido por uno nuevo.

## Artículo 5. *Condiciones del Convenio.*

Las condiciones establecidas por este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

## Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todo o en parte de los conceptos aquí regulados únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados y sumados a los vigentes, superan los de este Convenio más otras mejoras voluntarias que pudieran haberse concedido hasta la fecha de iniciarse la vigencia de dichas disposiciones legales.

En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras establecidas por el Convenio y por aquellas otras mejoras individuales concedidas voluntariamente por la Empresa antes o después de establecer el Convenio, o durante la vigencia de este.

## Artículo 7. *Garantía «ad personam».*

Se respetarán las situaciones personales que en su conjunto excedan de las pactadas, manteniéndose estrictamente «ad personam», así como los Acuerdos de armonización pactados con los Convenios Colectivos de Siemens, SA, referenciados en la disposición general final.

## CAPÍTULO II

**Conceptos económicos**Artículo 8. *Retribución.*

## a) Incremento salarial.

Para el año 2019, el incremento fijo a aplicar sobre sueldos y salarios, excluidos quinquenios, será del 2 %, con efectos del 1 de Enero de 2019, sobre valores al 31.12.2018, y para quien estuviera en situación de alta en esta fecha.

Asimismo, y para el año 2019, si se consigue el 95 % de la cifra planificada correspondiente al negocio total (direct business y teniendo en cuenta los valores FC P02-2019) se abonará un 0,5 % sobre sueldos y salarios al 31.12.2018, más un 0,1 % por cada punto porcentual que exceda de la misma fijándose un tope total del 2 %. Dicho variable será pagadero en la nómina de Noviembre, siendo el pago proporcional al tiempo de permanencia trabajado en cada uno de los Ejercicios económicos del presente Convenio.

Para el año 2020, el incremento fijo a aplicar sobre sueldos y salarios, excluidos quinquenios, será del 1,8 % con efectos del 1 de Enero de 2020, sobre valores al 31.12.2019 y para quien estuviera en situación de alta en esta fecha.

Asimismo, y para el año 2020, si se consigue el 95 % de la cifra planificada correspondiente al negocio total (direct business y teniendo en cuenta los valores FC P02-2020) se abonará un 0,5 % sobre sueldos y salarios al 31.12.2019, más un 0,1 % por cada punto porcentual que exceda de la misma. Dicho variable será pagadero en la nómina de Noviembre, siendo el pago proporcional al tiempo de permanencia trabajado en cada uno de los ejercicios económicos del presente Convenio. Cada punto porcentual que exceda del 100 %, hasta el 105 %, se consolidará en el salario de cada colaborador/a.

Cada mes se entregará al Comité Intercentros la evolución de la cifra anteriormente reseñada, aportándose, en su caso, las aclaraciones pertinentes por parte de la Empresa.

## b) Tablas salariales de Convenio.

Las tablas salariales tendrán un incremento adicional del 0,8 % en 2019, no teniendo incremento adicional en 2020. Dichas tablas vienen recogidas en los Anexos 1 y 2.

Ante la eventualidad de una equiparación de categorías por posibles incorporaciones a este Convenio de colectivos integrados en la Empresa, se establece que ello no podrá suponer en ningún caso perjuicio alguno para ningún colaborador.

Artículo 9. *Pagas extraordinarias.*

Las actuales gratificaciones existentes, de Mayo, Julio y Diciembre, consistirán en una mensualidad del sueldo carta para todo el personal. Podrán ser recibidas de forma prorrateada en los doce meses, a elección de los colaboradores/as.

Los/las colaboradores/as que no lleven un año de servicio en la Empresa en la fecha de devengo de las antes citadas pagas percibirán las mismas en la cuantía proporcional a los días de permanencia en plantilla. Asimismo, al causar baja en la Empresa percibirán la parte proporcional que le corresponda de cada una de ellas, si no la tuvieron prorrateada mensualmente.

Artículo 10. *Horas extraordinarias.*

Se consideran como tales aquéllas que exceden de la jornada pactada o planificada según los calendarios laborales y teniendo en cuenta lo indicado en el apartado referido a jornada.

Las horas extraordinarias podrán canjearse en tres modalidades:

a) Canjeo de las horas realizadas por su valor económico:

El importe de las horas extraordinarias, según grupos, aparece fijado en las tablas de los Anexos 3 y 4. Este importe no podrá ser, en ningún caso, inferior al valor de la hora normal de trabajo.

b) Canjeo de las horas realizadas por horas libres:

Horas realizadas  $\times$  1,75 = Total horas libres.

c) Canjeo de las horas realizadas, mínimo 50 %, por igual cantidad de horas libres más un suplemento económico cuyo cálculo es el siguiente:

$$\text{Valor tabla} \times 75/175 = \text{Valor hora suplemento económico}$$

La compensación de las horas extraordinarias podrá realizarse dentro de los cuatro meses siguientes a su realización siempre que las necesidades del servicio lo permitan y con acuerdo con el/la interesado/a; este tiempo puede ser prolongado sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa vigente para compensación de horas extraordinarias por tiempo equivalente.

#### Artículo 11. *Subvención de comida.*

Esta subvención, que se abona por día de asistencia al trabajo, en jornada de invierno, se fija en 12,33 euros día para el año 2019, y en 12,54 euros día para el año 2020, con efectos de 1 de enero en ambos casos.

Esta subvención sustituye la obligación de la prestación en especie del servicio de comedor.

En jornada de verano, con vigencia desde el 1 de Enero de 2020, se abonará esta subvención cuando el colaborador/a, habiendo hecho horas extraordinarias debida y previamente autorizadas por su jefatura, haya realizado una jornada de al menos 8 horas 30 minutos, excluida la pausa para la comida.

Los valores señalados serán de aplicación para todos los desplazamientos entre centros de trabajo de la misma provincia.

El cobro de esta prestación es incompatible con otras percepciones en el mismo día tales como dietas o liquidación de gastos en restaurantes o similares.

#### Artículo 12. *Horario a turnos. Pluses de turno y nocturno.*

Dada la necesidad cada vez mayor de una completa atención al cliente y sus necesidades de horario, se establece la posibilidad de establecer turnos o jornadas especiales en cualquier Área de la Empresa cuando ello sea necesario. Cuando estas jornadas especiales se necesiten serán justificadas y negociadas con los Comités de Empresa correspondientes, fijándose los criterios para su compensación y recuperación.

Se fija un preaviso mínimo de siete días para la introducción de los turnos, respetando el descanso legal entre jornadas.

El personal afectado por estos turnos rotativos de fin de semana mañana y tarde y noches, será designado nominativamente por la Jefatura, según las necesidades; en función de esta designación se pagará el plus de turno.

El turno de noche será entre las 22 y las 6 horas. El personal que trabaje en este turno iniciará el ciclo semanal el domingo a las 22 horas, salvo necesidades concretas de tipo organizativo o productivo y del servicio de vigilancia.

El valor del turno queda fijado en los siguientes importes:

	2019	2020
Mañana.	0,54	0,55
Tarde.	0,86	0,88
Noche.	3,08	3,11

Estos valores serán de aplicación desde el 1 de enero de cada año.

#### Artículo 13. *Horas de viaje en intervenciones del Servicio Técnico y Proyectos.*

Las horas de desplazamiento que cumplan las siguientes condiciones:

- Se ocasionen fuera de la jornada laboral,
- En intervenciones del Servicio Técnico y colectivo de Proyectos, y
- Que además impliquen desplazamiento (tanto ida como vuelta) entre el domicilio del empleado y el lugar de trabajo ubicado en las dependencias del cliente,

Serán consideradas como horas de viaje que no computarán como jornada y que serán compensadas según se explica a continuación: se establece un valor único para las mismas de 9,96 euros brutos/hora para el año 2019 y de 10,14 euros brutos/hora para el año 2020.

#### Artículo 14. *Gastos de viajes y dietas.*

Los importes figuran en el Anexo 5.

Dichos importes serán el mínimo aplicable cuando los viajes se realicen fuera de España.

Dietas para desplazamientos cortos personal de Servicios y Servicios Técnicos

En los centros de trabajo de las provincias de Madrid y Barcelona cuando los desplazamientos sean a dichas capitales se abonarán en concepto de dieta 20,60 euros para 2019 y 20,95 euros para 2020. Esta cantidad se abonará también para desplazamientos a clientes o gestiones de Empresa que se realicen dentro de los municipios o ciudades de destino que se encuentren dentro de un radio de 30 kilómetros del centro de trabajo.

La fiscalidad de estos conceptos será la aplicable en cada momento y territorio fiscal.

#### Artículo 15. *Compensación económica por antigüedad.*

El importe del quinquenio para el año 2019 queda establecido en 46,36 euros mensuales, equivalente al 5 % del salario mínimo interprofesional.

Este importe será actualizado para 2020 en el mismo incremento que las tablas de Convenio, no pudiendo ser el mismo de manera alguna absorbido.

Esta compensación será actualizada cada vez que se revise el salario mínimo interprofesional repercutiendo la diferencia en el valor del quinquenio, lo que significa que el importe del quinquenio no será de manera alguna absorbido.

#### Artículo 16. *Plus transporte.*

El plus transporte mantendrá su regulación como en la actualidad en cuanto al personal con derecho al mismo.

Cada Centro regula el plus transporte en función de sus características y distancias geográficas existentes.

Artículo 17. *Plus transporte de materiales en los Servicios Técnicos.*

Este plus hace referencia a la utilización del coche propio al servicio de la Empresa y está regulado en el Anexo 6.

Artículo 18. *Pluses en Airbus-Illescas, Airbus-Getafe y Tarragona.*

Plus fin de semana de Illescas.

El importe de este plus queda fijado para 2019 en 7,70 euros, y en 7,75 euros para 2020, por cada hora trabajada del fin de semana (considerando desde el viernes 22:00 a domingo a las 22:00) que se tenga que realizar por cuadrante. Este plus será aplicable a todos los colaboradores que están adscritos al calendario de turnos con fines de semana rotativos.

Plus parada de Tarragona.

Este plus tendrá para la vigencia del Convenio los siguientes importes:

	2019	2020
L a V.	31,82	32,36
S, D y festivos.	67,56	68,70

Plus «índice de frecuencia» de Tarragona.

Este plus tendrá queda fijado en 6,02 euros para 2019 y en 6,12 euros para 2020.

Artículo 19. *Kilometraje.*

El precio del kilómetro queda establecido en 0,37 euros para la vigencia del Convenio.

### CAPÍTULO III

#### Jornada y vacaciones

Artículo 20. *Jornada de trabajo.*

Para la vigencia del presente Convenio se fija la jornada de trabajo anual en 1.754 horas efectivas de trabajo.

Calendario laboral.

Al iniciarse cada año, y después de conocerse el calendario oficial de los festivos nacionales, autonómicos y locales, se confeccionará en cada Centro de Trabajo, de común acuerdo, un calendario oficial de fiestas, fijándose el total de tiempo a trabajar diariamente para obtener las horas anuales acordadas.

Los calendarios laborales recogerán como no laborables los días 24 y 31 de diciembre. La publicación de estos se realizará como máximo en la primera quincena del mes de enero.

Confeccionados dichos calendarios, el exceso que resulte sobre la jornada anual establecida se consideraran días de exceso de jornada anual a disposición del colaborador/a.

Los días de exceso de jornada resultantes de la elaboración de dichos calendarios tendrán la regulación de las vacaciones.

La jornada de verano está comprendida entre el día 15 de Junio y el 14 de Septiembre (ambos inclusive).

En los puentes del calendario -24 y 31 de diciembre- y días festivos nacionales, locales y autonómicos de 2019 y 2020, con el fin de garantizar la debida atención a los clientes, las Jefaturas de cada Unidad podrán nombrar un retén de hasta un tercio de la plantilla correspondiente, en horario normal de trabajo, en jornada de invierno o de verano, teniendo en cuenta, a ser posible, el criterio rotativo, con un preaviso mínimo de quince días. Las horas así realizadas se considerarán como horas extras a compensar, siendo la fórmula de compensación la de hora trabajada por hora libre más el suplemento económico del apartado c) del artículo 10.

Es compromiso tanto de la Dirección de la Compañía como de la Representación de los Trabajadores/as, velar por el disfrute íntegro de las vacaciones, los festivos nacionales, locales y autonómicos y los días de exceso de jornada por parte de los/las colaboradores/as. Ambas partes tomarán las medidas que consideren necesarias en cada momento para identificar, estudiar, y compensar cuando proceda, cualquier situación excepcional que impida este disfrute, independientemente del área de la Compañía donde ocurra.

#### Flexibilidad horaria.

Durante la vigencia de este Convenio, se mantiene el comienzo de la jornada a las 8 horas estableciéndose la flexibilidad de entrada entre las 7,00 y las 10 horas.

Con objeto de poder conciliar mejor la vida laboral, familiar y personal de los y las trabajadoras, y sin perjuicio de la flexibilidad contemplada más adelante en este artículo, los y las trabajadoras podrán recuperar tiempo de trabajo durante su jornada laboral. Los tiempos de recuperación el último día laborable de la semana de cada colaborador/a serán de hasta 150 minutos semanales en jornada de invierno y hasta 90 minutos semanales en jornada de verano.

La jornada de trabajo diaria en invierno es de 8 horas 30 minutos efectivos, con una pausa adicional para la comida de, al menos, 30 minutos. Esta pausa no se considerará tiempo efectivo de trabajo.

La jornada de trabajo diaria en verano es de 6 horas 35 minutos efectivas.

Es política de Siemens evitar la realización de horas extraordinarias y fomentar la flexibilidad y conciliación entre la vida personal y laboral.

La Representación Empresarial y la Representación Sindical se comprometen a tomar las medidas que sean necesarias para que los trabajadores y trabajadoras puedan cumplir de manera estricta con su jornada laboral.

Si de manera excepcional se produjera la extensión de la jornada laboral diaria, se deberá compensar al trabajador/a este tiempo de exceso según una de las siguientes fórmulas:

1. Como horas extras. Las horas extras requieren aprobación previa por escrito de la jefatura antes de su realización. Cuando esto se produzca, el trabajador/a podrá optar por cualquiera de las opciones que establece el Convenio Colectivo para la compensación de las horas extraordinarias.

2. Como horas Flexibles para su distribución irregular por parte del trabajador/a. La fórmula de compensación de estas horas flexibles será en la proporción 1:1 y se dispondrá de un plazo de 2 meses para su disfrute por parte del trabajador/a.

El dialogo continuo entre jefatura y trabajador/a forma parte de la política de la compañía y por lo tanto las horas flexibles no requerirán aprobación por parte de la jefatura para su disfrute por parte del trabajador/a

#### Jornadas de los Servicios Técnicos.

Las jornadas de trabajo en invierno, podrán prolongarse o reducirse hasta 2 horas por día de lunes a viernes. La jornada de verano podrá prolongarse, hasta 2 horas por día, de lunes a viernes. Los sábados se podrán realizar hasta 12 jornadas, por Técnico y año natural, entre 6 horas mínimo y 8 horas máximo.

Estas jornadas se realizarán con un preaviso de cinco días laborables en los casos de mantenimiento preventivo y en los casos de montaje cuando sea previsible, y serán de aplicación sin preaviso en el resto de las situaciones.

Se podrán efectuar también jornadas de libranza.

Los días libres sueltos se realizarán en día anterior o posterior a un festivo, o en viernes, salvo petición expresa del/la Técnico, no así las libranzas de varias jornadas seguidas.

Ante las situaciones especiales de carga de trabajo que requieran jornadas superiores a la máxima establecida se procederá a negociar con la Representación de los Trabajadores/as al objeto de hallar una solución al problema.

En el caso de la cobertura horaria contractual con clientes especiales se negociará con la Representación de los Trabajadores/as el horario a cubrir y la utilización de este horario intentando que sea lo más estable posible su utilización.

La acumulación de horas trabajadas en exceso o libradas –incluidas las jornadas de libranza completas- se calcularán sobre la jornada normal (8,30 horas/día en la de invierno o de 6,35 horas/día de trabajo en la de verano).

El máximo de horas de exceso no podrá superar las 44 horas al mes y las 96 horas al año. Cada año natural se cerrará el cómputo de horas debiendo compensarse el exceso el primer trimestre del año siguiente o bien abonarse como horas extraordinarias.

Será posible acumular, igualmente, saldos negativos en épocas de baja actividad con el límite de 96 horas al año compensando la diferencia sobre la jornada laboral en el primer trimestre del año siguiente.

Asimismo, se podrá establecer el trabajo a turnos cuando sea necesario para una mayor atención al cliente acordándose con la Representación de los Trabajadores/as y comunicándolo al interesado/a con una antelación mínima de siete días. La regulación, preaviso y compensación económica de estos turnos será la establecida en el artículo 12.

#### Conceptos económicos de las jornadas de los Servicios Técnicos.

Para el año 2019 y con efectos 1 de enero, las horas de exceso efectuadas durante la jornada normal de lunes a jueves tendrán un suplemento de 3,79 euros brutos/hora en invierno y de 3,79 euros brutos/hora en la jornada intensiva de verano. Estos valores incluyen el plus de turno. Las horas realizadas en sábado tendrán un suplemento por hora de 11,88 euros brutos, incluido el plus de turno. Se abonará la subvención de comida por cada sábado trabajado.

Para el año 2020 y con efectos 1 de Enero, las horas de exceso efectuadas durante la jornada normal de lunes a jueves tendrán un suplemento de 3,85 euros brutos/hora en invierno y de 3,85 euros brutos/hora en la jornada intensiva de verano. Estos valores incluyen el plus de turno. Las horas realizadas en sábado tendrán un suplemento por hora de 12,08 euros brutos, incluido el plus de turno. Se abonará la subvención de comida por cada sábado trabajado.

#### Servicio de emergencia en los Servicios Técnicos.

La emergencia es una prestación voluntaria de atención al cliente que debe de ser acordada y regulada por medio de este documento. Ambas partes muestran su conformidad mediante la firma del mismo.

Se entiende por emergencia la disponibilidad para que una persona pueda ser localizada para su intervención, si fuera precisa, fuera de la jornada planificada de trabajo respetando el período de vacaciones.

El Servicio de emergencia se prestará prioritariamente dentro de la respectiva zona de influencia determinada por el centro de venta al que pertenezca el grupo de Técnicos asignados.

Teniendo en cuenta que el Servicio de emergencia es una actividad que prestar al cliente, los/las Técnicos implicados en este Servicio serán determinados por las

Jefaturas sobre la base de los conocimientos técnicos de sus integrantes y la implicación habitual en los clientes o instalaciones que conduzca a una mayor efectividad de este Servicio.

El compromiso mutuo entre cada Técnico y la Empresa para la prestación del Servicio de emergencia estará avalado por un escrito específico del evento con una duración de un año. Este compromiso se entenderá prorrogado de año en año, salvo que medie comunicación escrita con una antelación mínima de dos meses antes de la fecha de vencimiento por alguna de las partes.

En caso de no haber voluntarios/as y de que se precise el Servicio de emergencia por solicitud del cliente, la Empresa tendrá la potestad, previa exposición del/la Jefe/a correspondiente, de incluir en el Servicio de emergencia al/a Técnico más idóneo/a para el caso concreto que se presente. En el caso de urgencia o fuerza mayor justificada este tiempo de comunicación queda reducido a un tiempo mínimo y ajustado al caso que se presente.

En estos casos se informará oportunamente a la Representación de los Trabajadores/as del Centro correspondiente.

Los planes o turnos de emergencia se confeccionarán por parte de los/las responsables técnicos con una antelación de un mes antes de su entrada en vigor teniendo en cuenta en ese momento las ausencias programadas por necesidades del servicio, formación, vacaciones, tiempo libre, etc., así como las particulares, siempre que no dañen los intereses de un tercero, intentando mantener un orden rotativo en su preparación.

Dado que el Servicio de emergencia es una actividad cuyo objeto es dar cobertura a los clientes fuera de la jornada laboral normal de cada Técnico, debe buscarse un equilibrio entre la calidad y efectividad del Servicio, por una parte, y el respeto a las condiciones personales del/la colaborador/a, por otra, procurándose no desvirtuar los tiempos de descanso y libranza que sirvieron de criterio a la hora de confeccionar las diferentes jornadas laborales en el Convenio Colectivo.

La Empresa facilitará la formación necesaria a sus integrantes con objeto de garantizar la mayor calidad y efectividad de este Servicio.

Dentro de cada zona se garantizará el reparto equitativo de las emergencias entre todos/as los/las Técnicos que formen parte del Servicio, dentro de lo posible. La asignación cliente/Técnico se procurará mantener fija.

Las horas activas durante el Servicio de emergencia, a ser posible, no superarán de forma sistemática el 25 % del total de horas pasivas correspondientes.

Se consideran como horas activas las que transcurren desde la llegada a casa del cliente y salida del mismo y se abonarán como horas extras según los valores vigentes. Las horas transcurridas desde el domicilio del/la Técnico al cliente y regreso se considerarán horas de viaje y se abonarán como tales y no se podrán canjear por tiempo libre bajo ningún concepto.

Las horas transcurridas desde el momento en que el/la Técnico sea requerido para una intervención hasta su regreso a su domicilio no son horas pasivas y, por tanto, no se abonarán como tales.

En el caso de solución telefónica del problema por el que fue requerido el/la Técnico se le computará, como mínimo, una hora activa por la intervención solicitada, aunque el tiempo empleado haya sido inferior, debiendo para ello documentarse la intervención requerida por el cliente.

Las horas pasivas son aquellas en las que el/la Técnico se mantiene en situación de disponibilidad y no tienen el carácter de horas extraordinarias.

Para el valor de la hora pasiva se distinguirán cuatro categorías de emergencias diferentes con los siguientes importes:

	2019	2020
Hora pasiva de lunes a viernes.	2,49	2,56
Hora pasiva sábados.	2,64	2,69
Hora pasiva domingos y festivos.	2,76	2,81
Hora pasiva festivos especiales*.	3,09	3,14

\* Tendrán la consideración de Festivo Especial los días 1 de enero, Jueves Santo –o Lunes de Pascua en las Comunidades Autónomas en que este sea festivo-, Viernes Santo, Sábado Santo, Domingo de Resurrección, 24, 25, y 31 de diciembre.

Los puentes recuperados -24 y 31 de diciembre- tendrán la consideración de festivos en cuanto al importe de su compensación.

El número de horas pasivas será fijado según las necesidades concretas de cada cliente o tecnología.

En estos importes no se incluyen los gastos que pudieran derivarse de la intervención del/la Técnico, de producirse la misma.

#### Artículo 21. *Vacaciones.*

Las vacaciones son de 24 días laborables por año natural. Las vacaciones se contabilizarán por días laborables completos sin repercusión o incidencia alguna en cómputo individual en cuanto a horas efectivas de trabajo.

El período de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre la Empresa y los/las colaboradores/as sin que exista ningún derecho preferente entre éstos/as. Cuando exista coincidencia de fechas entre colaboradores/as con puestos de trabajos similares que no permitan el disfrute al mismo tiempo las vacaciones serán rotativas por año.

Las vacaciones se disfrutarán en el año natural correspondiente a su devengo. En el caso de existir alguna imposibilidad o impedimento y que existieran días pendientes de disfrute al finalizar el año, estos podrán disfrutarse hasta el 30 de Abril del año siguiente, siempre y cuando sea consensuado entre la Empresa y el/la trabajador/a.

Con tres meses de antelación al disfrute previsto, los colaboradores/as solicitarán las mismas a las jefaturas y estas deberán estudiarlas en los quince días siguientes a la solicitud. Si hasta esa fecha no se ha manifestado ninguna objeción las fechas previstas se considerarán aceptadas por ambas partes.

#### Artículo 22. *Vacaciones por antigüedad.*

Además de las vacaciones mínimas mencionadas anteriormente, se concede un día más por cada cinco años de antigüedad en la Empresa.

Para el personal fijo la antigüedad en la Empresa comenzará a regir a partir de los contratos temporales, siempre que la contratación indefinida sea sin solución de continuidad de la temporalidad.

### CAPÍTULO IV

#### Conceptos sociales

#### Artículo 23. *Ayuda social.*

Se concede una asignación de 310,00 euros mes para el año 2019, y de 320,00 euros mes para 2020, para los/las colaboradores/as en situación de alta en la plantilla con hijos/as con discapacidad, siempre que ésta haya sido reconocida por el Régimen

General de la Seguridad Social. Cuando el padre y la madre trabajen ambos en la Empresa tan solo percibirá esta ayuda uno de ellos.

#### Artículo 24. *Asistencia social.*

La empresa asegura un fondo con una dotación económica para todo el personal del ámbito de este Convenio con un fondo de 341.529,48 euros para cada año de vigencia del Convenio.

El Reglamento de todas las Comisiones de Asistencia Social es el recogido en el Anexo 7 del Convenio, no pudiéndose adjudicar cuantías superiores a las previstas en el artículo 7. Todos los gastos que no sean de odontología y oftalmología serán tratados por la Comisión Intercentros.

Este fondo se incrementará en la proporción necesaria para cubrir las nuevas incorporaciones de colectivos y deberá ser distribuido por el Comité Intercentros, asignándoles los importes correspondientes a los distintos centros de trabajo. La administración de esta ayuda social será realizada por la Comisión establecida en el Reglamento recogido en el Anexo 7, y las prestaciones serán brutas y estarán sujetas a la fiscalidad correspondiente a cargo del/la perceptor/a.

#### Artículo 25. *Prestaciones por Incapacidad Temporal.*

La empresa complementará hasta el 100 % del sueldo la prestación de IT abonada por el Organismo correspondiente.

En el sueldo se deben incluir los pluses de antigüedad y Jefe de Equipo, para quien correspondan.

La enfermedad se justifica por documento facultativo extendido por la Seguridad Social. La Empresa se reserva el derecho de comprobar por medio de sus médicos o personal autorizado si realmente el/la colaborador/a está enfermo/a.

El personal de venta en esta situación de Incapacidad Temporal percibirá una compensación complementaria equivalente al 25 % de su comisión media mensual de los últimos 12 meses, siempre y cuando sufra perjuicio económico por esta situación.

Las mejoras económicas obtenidas en este Convenio se tendrán también en cuenta al efectuar el cálculo mensual del personal que cause baja por accidente o bien que se encuentre accidentado. Asimismo, al producirse una nueva baja por accidente se analizará, en caso de cobrar prima, la prima obtenida por el/la colaborador/a en el mes anterior y, si se comprueba que ésta ha bajado considerablemente en comparación a la que venía obteniendo normalmente por causas ajenas a la voluntad del mismo, se le añadirá en el cálculo mensual la diferencia que pueda existir entre la prima anormal obtenida y la que le correspondería, según tablas salariales.

#### Artículo 26. *Préstamos personales.*

La Empresa destinará para préstamos personales un fondo de 380.000,00 euros para 2019, y de 390.000,00 euros para 2020.

Este fondo se incrementará en la proporción necesaria para cubrir las nuevas incorporaciones de colectivos y deberá ser distribuido por el Comité Intercentros, asignándoles los importes correspondientes a los distintos Centros de trabajo. El interés será el legal del dinero en cada momento si bien se mantendrá invariable durante la vida de cada préstamo.

El Reglamento de funcionamiento de los préstamos personales figura en el Anexo 8.

Se podrán conceder igualmente para la adquisición de vehículos con los límites que se establezcan en el Reglamento.

#### Artículo 27. *Seguro de Vida Colectivo.*

Este seguro cubrirá los casos de fallecimiento o invalidez. En caso de que el fallecimiento venga dado por accidente corresponderá la percepción del doble del valor

del capital establecido. El tomador del seguro es Siemens, SA, y los/las asegurados/as todos/as los/las colaboradores/as en alta en la Empresa, o que lo estén durante la vigencia del Convenio, salvo negativa expresa y por escrito de los/las interesados/as.

Para las nuevas incorporaciones esta negativa expresa, en su caso, deberá hacerse dentro de los tres meses siguientes a su incorporación a la Empresa.

La Empresa aportará el cien por cien (100 %) del importe a que ascienda el coste del Seguro de Vida Colectivo.

Existe la posibilidad de efectuar una ampliación de este seguro, según la tabla y primas vigentes, siendo el pago del 100 % de la prima a cargo del interesado/a.

Para el año 2019 la cobertura del Seguro es de 38.646,00 euros, y para el año 2020 la cobertura del Seguro es de 39.303,00 euros, excepto para el personal armonizado de F. Zaragoza que tenga derecho al mismo que seguirá con su actual regulación e importes, incrementado en sueldos y salarios.

#### Artículo 28. *Seguro de Jubilación Colectivo.*

El presente Seguro se regirá por las normas que se establecen a continuación y lo establecido en el Anexo 9.

El tomador del Contrato de Seguro es Siemens, SA.

Durante la vigencia del Convenio, la Empresa aportará el setenta por ciento (70 %) del importe a que ascienda el coste de Seguro de Jubilación Colectivo en la forma, condiciones y contingencias recogidas en el Anexo citado.

El treinta por ciento (30 %) restante del coste correrá a cargo de los/las empleados/as de forma alícuota, estando unificadas las cuotas de los/las colaboradores/as asegurados en todos los Centros de Trabajo.

Para el año 2019 la cobertura del Seguro es de 20.402,85 euros, para el año 2020 la cobertura del Seguro es de 20.749,70 euros.

Para el personal armonizado de F. Zaragoza con derecho al mismo se mantiene el actual seguro fijándose la aportación de la Empresa en 689,35 euros para el año 2019, y 701,07 euros para el año 2020, sin que este colectivo pueda causar alta en el seguro contemplado en este artículo y desarrollado en el Anexo 9.

#### Artículo 29. *Ayuda Escolar.*

Se fija el importe de 190,00 euros año por hijo/a para 2019, y 200,00 euros año por hijo/a para 2020, excepto para el personal armonizado de F. Zaragoza que seguirá con su actual regulación –para el personal con derecho al mismo- incrementado en el importe establecido para sueldos y salarios cada año de vigencia del Convenio.

Dicha cantidad se abonará en la nómina del mes de Julio a todos los/las colaboradores/as con hijos/as en edad escolar, de 3 a 18 años a cumplir en el año de hacer el pago, que acrediten la matriculación de estos en un Centro de enseñanza.

Esta ayuda corresponde también a los/las colaboradores/as con hijos/as con discapacidad, con independencia de la ayuda que les pueda corresponder por esta situación ya señalada en el artículo 23.

#### Artículo 30. *Ayuda para estudios.*

Cuando un/a colaborador/a de este ámbito de Convenio curse estudios oficiales relacionados con la actividad de la unidad a la que pertenece percibirá como ayuda de estudios los porcentajes recogidos en el artículo 6 del Anexo 10.

Las solicitudes se realizarán a través de la Comisión de Asistencia Social y se tratarán según Reglamento existente al efecto en el mencionado Anexo.

Asimismo, se subvencionarán las horas perdidas por motivos de estudios que estén relacionados con el proceso productivo de la Empresa, según los casos propuestos.

Se darán facilidades de horario para estudiar, sin discriminación de ningún tipo.

## Artículo 31. *Capacidad disminuida.*

Los/las colaboradores/as afectados/as por capacidad disminuida sobrevenida tendrán opción a realizar otra actividad distinta a la de su grupo profesional y adecuada a su aptitud. Las condiciones referidas a la remuneración y nuevo grupo profesional serán notificadas por escrito al/a interesado/a y al Comité de Empresa o delegados/as del Centro de trabajo correspondiente.

## Artículo 32. *Grupo de Empresa.*

El Grupo de Empresa se regirá conforme a lo establecido en el Reglamento que figura en el Anexo 11.

Asimismo, y en dicho Reglamento figura la distribución del importe asignado, que es de 71.000 euros para cada año de vigencia el Convenio.

## Artículo 33. *Ropa de trabajo.*

La provisión de la ropa de trabajo especial será responsabilidad de las respectivas jefaturas de los Departamentos. Se verán las necesidades a nivel de Centro de trabajo Al personal de nueva incorporación se le dotará con un mínimo de dos equipos completos.

Todas las prendas llevarán el distintivo que la Empresa determine siendo obligatoria su utilización durante el tiempo de servicio, no estando permitido el utilizar estas prendas fuera de las horas de trabajo, salvo en el tiempo invertido para trasladarse los/las colaboradores/as desde su domicilio al trabajo y viceversa.

La conservación, mantenimiento y lavado de la ropa de trabajo será a cargo de los/las colaboradores/as, a excepción del lavado de ropa del colectivo que desarrolle trabajos considerados de riesgo o de contagio cuyo importe corre a cargo de la Empresa a través del Departamento correspondiente.

Si por cualquier causa imputable a los trabajos encomendados por la Empresa se deteriorasen las prendas éstas serán repuestas por la misma en el menor tiempo posible.

Dichas prendas de trabajo se darán en igual cantidad a igualdad de trabajo realizado para todos/as los/las colaboradores/as incluidos en el ámbito de este Convenio, y según el detalle que figura en el Anexo 12.

## CAPÍTULO V

### Conceptos diversos

## Artículo 34. *Comité Intercentros.*

El Comité Intercentros actualmente constituido asumirá las competencias recogidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, cuando afecten al nivel general de la Empresa o a varios Centros de Trabajo en su totalidad y sin que distorsiones las facultades de los comités de dichos centros. El Comité Intercentros tendrá, además, la competencia en la negociación del Convenio Colectivo, y en la negociación de todas aquellas medidas de reestructuración (despidos colectivos, traslados, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo etc.), cuando, resultando necesario la intervención de la Representación de los Trabajadores/as de acuerdo con la legalidad vigente, las mismas afecten a más de un Centro de trabajo.

Los Comités de empresa o delegados/as de personal, seguirán teniendo todas aquellas funciones que les correspondan en cuanto a las materias del centro de trabajo respectivo. por unanimidad del comité o delegados de personal estos podrán delegar asuntos de su competencia en el Comité Intercentros.

La capacidad de los Comités de Empresa como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias queda reservada a los mismos, con la única excepción de aquellos supuestos que de

una manera colectiva y no plural afecten a varios ámbitos de la Empresa y que sean competencia del Comité Intercentros.

En lo que se refiere a dinámica y contenido de las reuniones, regulación de tiempo y gastos, se atenderá en todo momento a la normativa legal o, en su defecto, a la costumbre de la Empresa.

Las reuniones con la Dirección, asistencia de asesores/as externos y creación de Comisiones, será objeto de tratamiento particular a la vista de la solicitud que se promueva y del contenido y Orden del Día propuesto.

#### Artículo 35. *Comité Intercentros de Seguridad y Salud.*

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud (CISS), es el órgano paritario de participación, información y consulta regular y periódica sobre seguridad y salud; entenderá de todas las cuestiones de implicación general o que afecte a varios centros de trabajo, relacionadas con la política y organización de la Prevención de Riesgos Laborales en la Empresa.

El CISS estará compuesto en su parte social por Delegados de Prevención designados por el Comité Intercentros, cuyo número vendrá determinado en función de los criterios establecidos en el Convenio Colectivo y teniendo como referencia el artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Durante la vigencia de este Convenio y hasta nuevo acuerdo, estará formado por 6 representantes de los colaboradores/as y 6 representantes de la Empresa.

El CISS será competente para tratar cualquier tema relacionado con la Prevención de Riesgos Laborales, la Seguridad y la Salud de los colaboradores según establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en sus definiciones y en los artículos 36 y 39, para las materias de carácter general o que afecten a varios centros de trabajo.

Se excluyen explícitamente de las competencias y facultades del CISS las que tengan exclusivamente carácter local, salvo que, desde los Comités de centro, delegados de prevención o representantes de los colaboradores de algún Centro de trabajo, soliciten la intervención y participación del CISS o sus delegados de prevención.

#### Artículo 36. *Acumulación de horas sindicales.*

Las Organizaciones Sindicales con representación en los Comités de Empresa o que tengan más de un delegado en el caso de Centros con delegados de personal, podrán acumular en una bolsa de horas y en uno o varios delegados las horas que les correspondan en función del número de miembros en los órganos de Representación de los Trabajadores/as, y de acuerdo con la legislación vigente.

#### Artículo 36 bis. *Derechos sindicales.*

Además de lo recogido en la legislación de aplicación, las organizaciones sindicales con presencia en los comités de empresa o con delegados de personal, podrán acudir a las reuniones de estos órganos acompañadas de un/a asesor/a.

#### Artículo 37. *Utilización de Nuevas Tecnologías de la Información.*

En orden a facilitar los derechos de información que legalmente tienen reconocidos los representantes de los/las colaboradores/as, el Comité Intercentros dispondrá de una página de uso exclusivo en la Intranet de la Empresa para la publicación de información de carácter sindical.

#### Artículo 38. *Movilidad funcional individual.*

Los cambios de puesto sin modificación de funciones y los que conlleven cambio de funciones dentro del grupo profesional al que pertenezca el/la colaborador/a y que requieran la misma titulación académica o profesional se comunicarán por Recursos

Humanos al interesado/a con una antelación mínima de quince días a la efectividad de la medida.

Cuando por razones perentorias o imprevisibles, y por cuestiones técnicas u organizativas, se encomienden a un/a colaborador/a funciones inferiores a las correspondientes a su grupo profesional esto se comunicará a la Representación de los Trabajadores/as del Centro en que el/la afectado/a preste sus servicios con la antelación antedicha. Esta situación sólo se mantendrá por el tiempo imprescindible con un máximo de 6 meses.

Si se tratase de funciones superiores por un período superior a 6 meses durante un año u 8 meses durante dos años el/la colaborador/a podrá solicitar el ascenso.

En el caso de cambio de funciones que impliquen cambio de grupo profesional para llevarse a cabo deberá existir acuerdo entre la Empresa y colaborador/a, comunicándose dicha medida, producido éste, igualmente a la Representación de los Trabajadores/as del Centro de trabajo del/la afectado/a por la misma con quince días de antelación. Aplicándose, no obstante, cuando sea posible, criterios de antigüedad y de rotación en el grupo.

En todo caso, siempre se comunicarán al/a colaborador/a afectado/a por este cambio las causas que lo motivan y la duración estimada de dicha situación.

#### Artículo 39. *Movilidad geográfica individual.*

El traslado de los/las colaboradores/as deberá ser notificado por la Empresa al/a interesado/a y a la Representación de los Trabajadores/as con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad. Estas situaciones se compensarán con los siguientes conceptos:

- Ayuda vivienda de hasta dos años de 900 euros mes.
- Gastos de mudanza (seguro incluido).
- Gastos de viaje.
- Gastos de contratación de agua, electricidad, gas y teléfono.
- Eventualmente, ayuda escolar transitoria por causas justificadas.

#### Artículo 40. *Gestión de Calidad.*

Dentro de la implantación de un Sistema de Calidad se necesitan dos requisitos básicos: el impulso de la Dirección y la participación de todo el personal en el proyecto.

Por este motivo, la Representación de los/las Trabajadores/as apoyarán al máximo la obtención de cualquier certificación de calidad que pueda ser propuesta por la Dirección de la Empresa, la cual se compromete a tratar este el tema global de la calidad, bajo el principio de entendimiento, comunicación, transparencia y colaboración mutua, sin detrimento de la agilidad de la decisión empresarial.

#### Artículo 41. *Jubilación a la edad reglamentaria.*

Los/las colaboradores/as habrán de jubilarse al cumplir la edad que les permita acceder a la situación de jubilación siempre que cumplan con los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho a la pensión completa de jubilación en su modalidad contributiva.

Esta medida está vinculada a objetivos de política de empleo expresados en artículos siguientes, referidos a la mejora de la estabilidad en el empleo por la transformación de contratos temporales en indefinidos, y medidas que consistirán en la contratación de nuevos trabajadores y cualesquiera otras dirigidas a favorecer la calidad del empleo.

Así, independientemente de lo establecido en el artículo siguiente, por cada baja que se produzca por pase a la situación de jubilación por alcanzar la edad reglamentaria la empresa realizará un contrato indefinido, bien de nueva creación o mediante la conversión de un contrato de duración determinada.

**Artículo 42. Empleo.**

La Empresa se ajustará a lo establecido en la legislación vigente sobre las nuevas formas de contratación si bien establece que se potencie la contratación indefinida de los contratos temporales.

A aquellos/las colaboradores/as de nueva entrada cuyo contrato temporal se extinga y vuelvan a ser posteriormente contratados/as dentro de los 6 meses siguientes a su baja en la Empresa les será reconocido el tiempo de permanencia anterior en la misma para fijar la tabla de aplicación, salvo que la nueva contratación tenga por objeto una actividad que requiera una nueva formación específica del colaborador/a a cargo de la Empresa.

**Artículo 43. Excedencias.**

Sin perjuicio de lo que recoge el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al derecho de los colaboradores/as de situarse en situación de excedencia, se establece que dicha situación de excedencia no exonera a las partes de los deberes inherentes a la buena fe, por lo que durante su disfrute se mantiene indemne su deber laboral de no concurrir con la actividad de la empresa.

El incumplimiento de ese deber podrá justificar la negativa de la empresa a su reingreso, en caso de ser solicitado, sin perjuicio de la exigencia de otras responsabilidades derivadas de esta potencial concurrencia desleal. De darse esta situación se pondrá la misma también en conocimiento del Comité Intercentros.

**Artículo 44. Formación dual.**

Siemens pretende establecer las bases para la implantación progresiva de la Formación Profesional dual, entendida como el conjunto de acciones e iniciativas formativas que tienen por objeto la cualificación profesional de las personas, combinando los procesos de enseñanza y aprendizaje en la Empresa y en el centro de formación. Formación profesional dual basada en una mayor colaboración y participación más activa de la Empresa en el propio proceso formativo del alumnado teniendo como objetivo el favorecer la inserción en el mundo laboral de futuros/as profesionales de Siemens.

Siemens tratará de colaborar en el desarrollo de la Formación Profesional, mediante la participación en la formación teórico/práctica de alumnos/as en los Centros de trabajo, favoreciendo la realización de prácticas profesionales dentro de la Empresa a través de conciertos y Convenios entre el centro formativo y la propia Empresa.

Entendemos como Formación Profesional dual el conjunto de las acciones e iniciativas formativas, mixtas de empleo y formación, que tienen por objeto la cualificación profesional de los/las colaboradores/as en un régimen de alternancia de actividad laboral en una Empresa con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Tendrá la consideración de Formación Profesional dual la actividad formativa inherente a los contratos para la formación y el aprendizaje regulada en el Real Decreto 1529/2012.

Conforme a lo estipulado en el artículo 11 del Real Decreto 1529/2012, los contratos para la formación y el aprendizaje podrán tener una duración mínima de un año y máxima de tres años.

La retribución de estos conciertos/convenios quedará supeditada, por una parte, a lo que inicialmente las partes acuerden, centro formativo y Empresa, durante el periodo de prácticas que, en ningún caso podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional prorrateándose conforme al número de horas diarias de prácticas realizadas, y por otra, para aquellos casos en los que se concertase un contrato laboral de formación y aprendizaje a lo que las tablas del Convenio Colectivo fijen.

Se acuerda entre las partes seguir fomentando la contratación indefinida como medida de estabilidad y seguridad en el empleo.

#### Artículo 45. *Empresas de Trabajo Temporal.*

Los contratos de puesta a disposición celebrados con Empresas de Trabajo Temporal servirán para cubrir actividades ocasionales de acuerdo con lo establecido en la Ley 14/1994, de 1 de julio y normativa reglamentaria de desarrollo.

No se podrán celebrar contratos de puesta a disposición en los casos previstos en el artículo 8 de la Ley 14/1994 citada en el párrafo anterior.

La Empresa informará a la Representación de los Trabajadores/as en cada Centro de trabajo sobre cada contrato de puesta a disposición que celebre, así como del motivo de su utilización en los diez días siguientes a su celebración, a fin de que aquellos/las puedan realizar las funciones de tutela de las condiciones de trabajo, formación y salud laboral de los/las colaboradores/as de las ETT.

#### Artículo 46. *Contratos eventuales.*

Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa, se regirán en cuanto a su duración por lo dispuesto para este tipo de contratos por lo establecido en los Convenios Provinciales del Metal de las provincias donde la Empresa tiene centros de trabajo y, en su defecto, por lo que determina el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 47. *Promociones para el personal.*

La Empresa realizará 30 promociones de niveles/categorías, en cada uno de los años 2019 y 2020, teniéndose en cuenta criterios de distribución geográfica y funcional de los/las colaboradores/as.

Se informará a la Representación de los Trabajadores/as correspondiente de las promociones reales efectuadas cada año, pudiendo la Representación de los Trabajadores/as, realizar propuestas de promociones para el personal.

Se creará una Comisión de Seguimiento Paritaria que se reunirá dos veces al año. Estas promociones se regirán por lo dispuesto en este artículo.

Se entiende como promociones tanto el paso a un grupo profesional superior como dentro del mismo grupo a un nivel superior. El ascenso de colaboradores/as a tareas o puestos de trabajo que impliquen mayor responsabilidad, mando o especial confianza será de libre designación y revocación por parte de la Empresa.

Para cambiar de grupo profesional o de nivel, cuando proceda, la Empresa tendrá en cuenta la formación y méritos del colaborador, pudiendo tomar como referencia los siguientes parámetros:

- Conocimientos.
- Iniciativa.
- Autonomía.
- Responsabilidad.
- Mando.
- Complejidad.
- Haber desempeñado funciones de grupo profesional o escalón superior.

No obstante, dentro del nivel 1 de cada grupo profesional el colaborador/a que en periodos anuales no haya tenido promoción alguna percibirá un incremento salarial de al menos del 25 % de la diferencia de tablas con respecto al Nivel 2, de tal forma que un periodo máximo de 4 años alcance el nivel 2 de su grupo profesional.

Cuando la promoción sea a un Grupo Profesional superior, se clasificará al colaborador/a en el nivel económico que esté por encima del salario del que provenga.

Los/las colaboradores/as cuyos incrementos salariales y/o promociones estén regidas exclusivamente por lo establecido en Convenio Colectivo, tendrán prioridad de acceso a estas promociones.

## Artículo 48. *Grupos profesionales.*

La nueva estructura de encuadramiento profesional del Convenio Colectivo consta de 8 Grupos Profesionales que se distribuyen en 4 Divisiones Funcionales, estableciéndose la movilidad funcional de acuerdo con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

### Criterios generales.

1. La clasificación profesional se ha efectuado atendiendo fundamentalmente a los criterios que se fijan para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al colaborador.

2. La clasificación se ha plasmado en cuatro Divisiones Funcionales y ocho Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollan los colaboradores.

3. Todos los colaboradores/as están adscritos a una determinada División Funcional y a un Grupo Profesional.

4. Los criterios de definición de los Grupos Profesionales y Divisiones Funcionales se han acomodado a reglas comunes para todos los colaboradores/as, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres.

5. En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes Grupos Profesionales, la clasificación se ha realizado en función de las actividades propias del Grupo Profesional superior. Este criterio de clasificación no supone que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

6. Se establecen niveles (1, 2 y 3) que son los intervalos retributivos reconocidos dentro de cada grupo profesional y división funcional. Dichos intervalos retributivos se mantienen dentro del nuevo sistema de clasificación profesional con el fin de facilitar la progresión salarial derivada de acciones de desarrollo profesional

El nivel 1 de cada grupo profesional señala el nivel mínimo de entrada de un colaborador/a, debido a que, por su conocimiento, experiencia necesitará un periodo de adaptación hasta alcanzar los niveles de iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad que pudiera conllevar el puesto.

El paso del Nivel 1 al Nivel 2 de cada grupo profesional, se realizará en un periodo máximo de cuatro años, garantizando al menos un incremento salarial anual del 25 % de la diferencia de tabas con respecto al Nivel 2.

El paso del Nivel 2 al Nivel 3 de cada grupo profesional se realizará conforme a los criterios descritos en el apartado de promociones profesionales (artículo 47), garantizándose al menos, un incremento del 50 % de la diferencia de tablas.

### Divisiones Funcionales.

#### Técnicos.

Son los que con cualificación, experiencia y aptitudes suficientes en sus respectivas actividades realizan proyectos, puesta en marcha, mantenimiento, reparación y programación de equipos y sistemas, preferentemente en el domicilio del cliente, así como aquellos colaboradores que realizan tareas de alta cualificación y complejidad para

las que se requieren conocimientos como los obtenidos con titulaciones superiores y medias.

#### Empleados.

Es el personal que, por sus titulaciones, conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, organizativas, comerciales, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

#### Operarios.

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares asociadas a la producción, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

#### Servicios.

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con los servicios, actuando en puestas en marcha, mantenimientos o servicios logísticos u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

#### Factores de la clasificación profesional.

Los factores que influyen en la clasificación profesional de los colaboradores y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado Grupo Profesional, según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los siguientes:

##### A. Conocimientos.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

##### B. Iniciativa.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

##### C. Autonomía.

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

##### D. Responsabilidad.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

##### E. Mando.

Factor que tendrá en cuenta el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la Empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a

las personas que dependen jerárquicamente del puesto, teniendo en cuenta la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

#### F. Complejidad.

Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

### *Grupos profesionales*

#### Grupo Profesional 1.

##### Criterios Generales.

Los colaboradores/as pertenecientes a este Grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa, o realizan tareas de alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

La asignación a los diversos niveles de este Grupo profesional se realizará conforme a criterios basados en la experiencia, rendimiento, actitud y polivalencia, o cualquier otro recogido en Convenio Colectivo.

##### Formación.

Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.

##### Tareas.

Relación sin criterio limitativo de tareas o funciones dentro del Grupo Profesional, que podrá ser complementada, por acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio, para reflejar las características específicas de la Empresa.

En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de la totalidad del mismo o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio, departamento o negocio, con responsabilidad sobre los resultados de los mismos.
3. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo de especialización.
4. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad.
5. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo de especialización.

#### Grupo Profesional 2.

##### Criterios Generales.

Son colaboradores/as que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas complejas, con objetivos globales definidos, o/y que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

La asignación a los diversos niveles de este Grupo profesional se realizará conforme a criterios basados en la experiencia, rendimiento, actitud y polivalencia, o cualquier otro recogido en Convenio Colectivo.

Formación.

Titulación universitaria de grado superior o medio o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, completados con una experiencia contrastada.

Tareas.

Relación sin criterio limitativo de tareas o funciones dentro del Grupo Profesional, que podrá ser complementada, por acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio, para reflejar las características específicas de la Empresa.

En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o en cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la Empresa aconsejen tales agrupaciones.

2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, desarrollo de proyectos, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.

Grupo Profesional 3.

Criterios Generales.

Son aquellos colaboradores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso.

Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un nivel organizativo menor.

La asignación a los diversos niveles de este Grupo profesional se realizará conforme a criterios basados en la experiencia, rendimiento, actitud y polivalencia, o cualquier otro recogido en Convenio Colectivo.

Formación.

Titulación de grado superior o medio y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Tareas.

Relación sin criterio limitativo de tareas o funciones dentro del Grupo Profesional, que podrá ser complementada, por acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio, para reflejar las características específicas de la Empresa.

En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y puestos de trabajo en el ejercicio del mando directo al frente de procesos productivos / proyectos.

2. Tareas técnicas administrativas, de organización, de gestión comercial, etc. que consistan en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad organizativa completa.

3. Tareas técnicas de proyectos, reproducciones o detalles ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos, etc. bajo la dirección de un mando superior.

4. Tareas técnicas de I+D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.

Grupo Profesional 4.

Criterios Generales.

Aquellos colaboradores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los colaboradores y colaboradoras encargados/as de su ejecución, asumiendo la responsabilidad de las mismas.

La asignación a los diversos niveles de este Grupo profesional se realizará conforme a criterios basados en la experiencia, rendimiento, actitud y polivalencia, o cualquier otro recogido en Convenio Colectivo.

Formación.

Ciclo Formativo de Grado Superior medio o Bachillerato o equivalente, complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Tareas.

Relación sin criterio limitativo de tareas o funciones dentro del Grupo Profesional, que podrá ser complementada, por acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio, para reflejar las características específicas de la Empresa.

En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas de supervisión de una unidad organizativa completa según normas generales recibidas de un mando inmediato de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.

2. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso organizativo.

3. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de aplicación informática.

4. Tareas técnicas administrativas especializadas de organización, comercial, contable, cálculo de costes, o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.

5. Tareas técnicas y actividades que consisten en la supervisión al frente de un conjunto de Operarios de oficio cualificados en una unidad productiva u organizativa.

Grupo Profesional 5.

Criterios Generales.

Tareas que se ejecutan bajo dependencia de profesionales de más alta cualificación y bajo su coordinación, con adecuados conocimientos profesionales y con un período intermedio de adaptación.

La asignación a los diversos niveles de este Grupo profesional se realizará conforme a criterios basados en la experiencia, rendimiento, actitud y polivalencia, o cualquier otro recogido en Convenio Colectivo.

## Formación.

Titulación equiparable a Ciclo Formativo de Grado Medio o conocimientos equivalentes reconocidos y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

## Tareas.

Relación sin criterio limitativo de tareas o funciones dentro del Grupo Profesional, que podrá ser complementada, por acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio, para reflejar las características específicas de la Empresa.

En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas de cálculo, valoración de costes, funciones de cobro y pago, administración, etc. de cierta complejidad, dependiendo y ejecutando directamente las directrices de un mando superior.
2. Tareas de electrónica, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, electricidad, mecánica, mantenimiento, inspección etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
3. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.
4. Tareas de preparación u operaciones en máquinas que conlleve el autocontrol del producto elaborado.
5. Actividades que impliquen supervisión / coordinación de un turno o de una unidad de producción.
6. Tareas de delineación de proyectos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.
7. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas.

## Grupo Profesional 6.

### Criterios Generales.

Tareas que se ejecuten con instrucciones específicas. Pueden requerir esfuerzo físico, con formación y conocimientos básicos, que necesitan de un pequeño período de adaptación.

La asignación a los diversos niveles de este Grupo profesional se realizará conforme a criterios basados en la experiencia, rendimiento, actitud y polivalencia, o cualquier otro recogido en Convenio Colectivo.

## Formación.

La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Bachillerato, Ciclo Formativo de Grado Medio o Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO), así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

## Tareas.

Relación sin criterio limitativo de tareas o funciones dentro del Grupo Profesional, que podrá ser complementada, por acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio, para reflejar las características específicas de la Empresa.

En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.

2. Tareas de electrónica, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, electricidad, mecánica, mantenimiento, etc.

3. Tareas elementales en laboratorio.

4. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.

5. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.

6. Tareas de administración de carácter general con media-baja complejidad.

7. Tareas de delineación de proyectos sencillos.

Grupo Profesional 7

Criterios Generales

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

La asignación a los diversos niveles de este Grupo profesional se realizará conforme a criterios basados en la experiencia, rendimiento, actitud y polivalencia, o cualquier otro recogido en Convenio Colectivo.

Formación.

Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente.

Tareas.

Relación sin criterio limitativo de tareas o funciones dentro del Grupo Profesional, que podrá ser complementada, por acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio, para reflejar las características específicas de la Empresa.

En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas manuales.

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

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

4. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.

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

6. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.

7. Tareas de administración, técnicas e informáticas de carácter general con baja complejidad.

8. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío de elevación, carga, arrastre, etc.

Grupo Profesional 8.

Criterios Generales.

En este grupo estarán contemplados los aprendices.

La asignación a los diversos niveles de este Grupo profesional se realizará conforme a la fecha de inicio o cualquier otro criterio recogido en Convenio Colectivo.

Tareas.

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.

Criterio final. Criterio de adaptación.

La implantación de este nuevo sistema de clasificación profesional supone una modificación del anterior método de clasificación vigente hasta ahora. Queda garantizado que ello en ningún caso puede suponer disminución del salario tabla más plus de Empresa para ningún colaborador/a.

Todos los colaboradores/as estarán adscritos en el nivel 2 del grupo profesional correspondiente, salvo que su actual salario tabla sea igual o superior al nivel 3 del grupo profesional al que será adscrito.

Se establece un periodo de transitoriedad que se acordará por las partes en la misma. La clasificación profesional de los colaboradores/as se elaborará durante los próximos 6 meses. No obstante, queda garantizado que ello en ningún caso puede suponer disminución del salario –tabla más plus de Empresa- para ningún colaborador. Por tanto:

Si la adaptación al salario del Grupo implica la disminución del salario tabla que tenía asignado el colaborador/a, se establecerá un complemento «ad personam» por la diferencia. Si, por el contrario, excepcionalmente, la adaptación al salario del Grupo implicara el aumento del salario tabla respecto del que tenía asignado el colaborador/a, se compensará y absorberá dicho aumento con el plus de Empresa. En los casos que el colaborador/a no tenga suficiente plus de Empresa se incrementará su salario tabla hasta igualar el del Grupo que le corresponda siempre durante el periodo de transitoriedad que se acuerde.

Por ello, si la adaptación al salario nivel del Grupo implicara la disminución del salario tabla que tiene asignado el colaborador/a, se establecerá un complemento «ex categoría» por la diferencia resultante, no absorbible y revalorizable, conforme a los futuros incrementos de tablas. En caso de que el cambio al nivel 2 del correspondiente grupo profesional implicara un incremento salarial, el mismo se aplicará durante 4 años a razón de un 25 % cada año creándose un concepto transitorio denominado «adaptación salarial». De darse tal circunstancia, será posible la absorción del plus de Empresa en su totalidad.

Se establecerá un periodo transitorio de 2 años para aquellos casos que no hayan sido adecuadamente clasificados y su corrección suponga un incremento del salario tablas. De producirse algún supuesto de estos será tratado con la Representación de los Trabajadores/as con el fin de que la nueva situación no suponga detrimento o ventaja algunos si no correspondieran.

Si, por el contrario, la adaptación al salario nivel del Grupo implicara el aumento del salario tabla respecto del que tenía asignado el colaborador/a, se compensará y absorberá dicho aumento con el plus de Empresa.

Para los/las colaboradores/as desplazados/as de su profesión habitual habrá impartición de cursos de formación para su necesario reciclaje en el mismo Centro de trabajo y a cargo de la Empresa.

#### Artículo 49. *Seguridad y Salud.*

El/la colaborador/a tiene derecho a una protección adecuada de su integridad física y psicosocial y una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, como también el deber de observar y poner en práctica las medidas de protección y prevención de riesgo que se adapten legal y reglamentariamente. Asimismo, tiene derecho a participar en la formulación de políticas de prevención de su Centro de trabajo a través de los Comités de Seguridad y Salud de cada Centro.

En este sentido, la Empresa adoptará todas las medidas necesarias para adecuarse y cumplir con las vigentes disposiciones legales en materia de seguridad y salud laborales.

La vigilancia de la salud de los/las colaboradores/as se acomodará a lo establecido para los reconocimientos médicos en el Anexo 13, informando al Comité de Seguridad y Salud de los resultados globales de dichos reconocimientos.

En cada Centro se aplicará el Reglamento propio de su Comité de Seguridad y Salud.

#### Artículo 50. *Protocolo de Acoso.*

Dicho Protocolo figura como Anexo 15 de este Convenio.

#### Artículo 51. *Reducción de jornada. Permisos no retribuidos.*

A petición del/la interesado/a, se accederá a la reducción de 1/8 a 1/2 de la jornada laboral siempre que no desempeñe otra actividad retribuida y tenga a su cuidado hijos/as con discapacidad. Cuando ambos cónyuges trabajen en la Empresa no podrá efectuarse la reducción simultánea cuando existan razones justificadas que impliquen dificultades de funcionamiento en sus áreas de trabajo.

Asimismo, se podrán conceder otras reducciones de jornada, con disminución proporcional del salario, a petición del/la colaborador/a y con conformidad y autorización de la jefatura fuera de los casos legalmente previstos y en los límites, igualmente, establecidos por la ley.

La Empresa concederá individualmente permisos no retribuidos con duración no superior a treinta días cuando se justifiquen fehacientemente los motivos de la petición.

#### Artículo 52. *Conciliación de la vida laboral y personal.*

Ticket guardería: se establece el abono de 110,00 euros brutos pagaderos once veces al año por hijo/a menor de 3 años, importe que se paga como ticket, para cada año de vigencia del Convenio. La fecha de efectos de 2019 es con el inicio del curso escolar en el mes de septiembre.

Esta ayuda se abonará siempre y cuando se acredite la matriculación del hijo/a en una escuela de educación infantil. Este ticket se mantendrá hasta el mes de Agosto del año en que el hijo/a cumpla los 3 años de edad, momento en el cual dejará de abonarse. Cuando ambos padres trabajen en Siemens esta ayuda la percibirá tan solo uno de ellos.

El/la colaborador/a podrá adecuar su jornada anual de trabajo para atender sus necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar, siempre que cumpla con la jornada establecida y lo acuerde con su jefatura y RRHH. De no haber acuerdo entre las partes el/la colaborador/a podrá recurrir a la Comisión de Igualdad. Se hará extensible al resto de la organización la posibilidad de añadir al tiempo recuperado durante la semana, la pausa de comida de los viernes con la finalidad de adelantar la hora de salida y cobrando la correspondiente subvención comida.

Ambas partes reconocen la necesidad de sus colaboradores/as de acudir con sus hijos/as menores de edad y familiares dependientes a la consulta médica. Estas ausencias serán retribuidas, por el tiempo indispensable y deberán de justificarse debidamente con documento oficial de la Seguridad Social.

Subvención comida en jornada reducida: se abonará a los/las colaboradores/as cuya jornada sea igual o superior a 6 horas, excluida la pausa para dicha comida, en jornada de invierno y por día de asistencia al trabajo.

Acumulación del periodo de lactancia: se permite dicha acumulación en jornadas de trabajo completas, 20 días laborables, con efectos 1 de enero de 2020.

*Mobile working*: es la posibilidad de trabajar basada en las nuevas tecnologías que favorecen el uso flexible del tiempo y el espacio, favoreciendo, a su vez, las necesidades de conciliación de los/las colaboradores/as permitiendo así de una forma total satisfacer

esas necesidades de conciliación; siempre siendo coordinado con las respectivas jefaturas y reseñándolo en el espacio destinado al efecto en el GloHRia o herramienta que lo sustituya.

Las trabajadoras gestantes podrán desde la semana 33 de embarazo realizar *mobile working* hasta 3 días en semana, siempre siendo coordinado con las respectivas jefaturas y reseñándolo en el espacio destinado al efecto en el GloHRia o herramienta que lo sustituya.

Cualquier derecho reconocido por este Convenio a por las leyes para el/la cónyuge, se aplicará a las parejas de hecho de los colaboradores/as.

Se amplía la reducción de jornada por guarda legal a 14 años, sin necesidad de autorización del responsable.

En el caso de nacimiento, se amplía el permiso por maternidad a 18 semanas.

Con efectos de 1 de abril de 2019 el permiso por nacimiento del progenitor distinto de la madre biológica será de 8 semanas, y de 13 semanas durante 2020, con los requisitos en cuanto a su disfrute establecidos por la legislación.

#### Artículo 53. *Plan de igualdad.*

Figura como Anexo 14 de este Convenio el II Plan de Igualdad.

#### Artículo 54. *Herramientas de trabajo.*

La Empresa tiene contratado un seguro que cubre los daños o sustracción de útiles de trabajo y material de instalación en la modalidad más adecuada para ambas partes, no excluyendo esto totalmente la responsabilidad personal de quién tiene encomendados los útiles y materiales. Dicho seguro cubrirá el material de demostración, pruebas y enseres personales estrictamente necesarios para cada viaje en cuestión.

#### Artículo 55. *Comisiones sobre ventas.*

Las Comisiones sobre ventas para el personal con derecho a las mismas, por su actividad de vendedor, serán conocidas por el/la interesado/a en el momento de la comunicación a éste de las cifras de venta y otras que den derecho a comisión.

## CAPÍTULO VI

### Disposiciones generales

#### Primera. *Vigilancia del Convenio.*

Se crea una Comisión Paritaria del presente Convenio, compuesta por seis miembros titulares, tres miembros por parte de la Representación de los Trabajadores/as y tres miembros por parte de la Representación de la Empresa, designados por la Comisión Negociadora del Convenio, de entre sus componentes, por cada una de las partes.

La Comisión se reunirá a solicitud de cualquiera de las partes.

Para la adopción de acuerdos se requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

La Comisión se constituirá formalmente a la firma del presente Convenio dotándose de un Reglamento de funcionamiento.

Esta Comisión tendrá, además de las funciones que expresamente se han manifestado en el presente Convenio, las siguientes funciones:

- Interpretación del presente Convenio en su más amplio sentido, así como velar por la aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.
- Seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad de la vigencia de los mismos.

c) Mediación, arbitraje y conciliación, en caso de conflicto entre Empresa y un/a colaborador/a o colaboradores/as, en el supuesto de conflicto colectivo. A instancia de uno de sus órganos podrá solicitarse la reunión de esta Comisión a los efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje.

d) Entendimiento, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre la interposición de cualquier tipo de controversia o conflicto de carácter colectivo.

Tendrán el carácter de controversia o conflicto colectivo, las disputas laborales que comprendan a una pluralidad de colaboradores/as, o en las que la interpretación objeto de la divergencia afecte a intereses supra personales.

Una vez notificada a la Comisión la correspondiente controversia por parte del/la interesado/a o interesados/as, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de siete días, a contar desde la fecha de recepción del escrito en que se desarrolle la cuestión objeto de conflicto.

Cuando en la aplicación de lo pactado surjan discrepancias irresolubles por la Comisión Paritaria, ésta podrá remitir los conflictos colectivos e individuales, si así lo determinase a la mediación o arbitraje del V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial).

#### Segunda. *Canon de Negociación.*

Todos/as los/las colaboradores/as afectados/as por el presente Convenio, y con el fin de ayudar a cubrir gastos producidos por la elaboración y negociación del mismo, podrán aportar, por una sola vez, la cantidad que se determine en su momento, que se descontará por nómina en la mensualidad en que cobren el aumento de Convenio, a petición escrita de los/las colaboradores/as, debiéndose pronunciar éstos/as en el plazo de quince días desde su publicación. La Empresa depositará la cantidad recaudada por este concepto en la cuenta corriente que designen las Centrales Sindicales intervinientes en la negociación, y su reparto será por partes iguales.

#### Tercera. *Derecho supletorio.*

Para lo no contemplado y regulado en el presente Convenio, serán de aplicación particularmente el Acuerdo Estatal del Sector del Metal, los Convenios Colectivos Provinciales para la Industria del Metal, el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral en vigor.

Estas normas supletorias quedarían sin efecto si entra en vigor una norma convencional o legal de carácter general, salvo acuerdo posterior de las partes. Igualmente, lo arriba propuesto forma un todo indivisible quedando explícitamente excluida la validez parcial de cualquiera de los puntos.

#### Cuarta. *Procedimiento en conflictos colectivos.*

Para aquellos conflictos cuyo ámbito exceda de una Comunidad Autónoma, las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial).

#### Quinta. *Remisión a otros ámbitos de negociación.*

Ambas partes acuerdan la posibilidad de remitirse a Convenios de otros ámbitos y Acuerdos Marco suscritos entre organizaciones patronales y sindicales de las que formen parte para aspectos concretos y puntuales no previstos en el presente Convenio, siempre que exista acuerdo entre las partes y no haya disposición legal alguna que lo impida.

Disposición general final.

Todo lo no expresamente pactado y, por tanto, que no figura en el presente Convenio, pero sí en los anteriores, así como todos los acuerdos alcanzados entre la Representación de los Trabajadores/as y la Empresa y no estén derogados, mantienen su vigencia.

Todos los conceptos del Convenio con un determinado valor económico estarán sometidos a la fiscalidad correspondiente. Aquellos conceptos que no tengan un valor acordado y especificado tendrán el incremento que se determine para sueldos y salarios.

Los documentos que contienen la armonización de condiciones con este Convenio de los colectivos incorporados a Siemens, SA, durante la vigencia de este y anteriores, se dan por reproducidos íntegramente manteniendo su vigencia y pudiendo ser consultados en la División de Recursos Humanos.

Disposición transitoria.

Ambas partes, conscientes de los cambios que se vienen produciendo cada vez con mayor rapidez y profundidad en el ámbito socio laboral, manifiestan su compromiso de analizar la modernización de los aspectos que configuran las relaciones laborales recogidas en este Texto, de manera que se garantice permanentemente la competitividad de la Compañía y la adecuación de las condiciones de trabajo a las mejores prácticas del entorno. Por ello, durante la vigencia del presente Convenio la Representación de los Trabajadores/as y la Empresa analizarán nuevas propuestas que puedan ser desarrolladas en próximos Convenios, tales como el establecimiento de un plan o sistema de pensiones para los/las colaboradores/as, donde se puedan aglutinar prestaciones y componentes retributivos actualmente existentes y mejorar así la protección social adecuándola a lo que demanda la sociedad.

Todos los puntos que contempla el X Convenio Colectivo y no han sido específicamente tratados permanecerán inalterados y se incorporarán al texto del XI Convenio, salvo aquellos que se tengan que actualizar por estar obsoletos.

## ANEXO 1

### Tablas salariales personal empleado años 2019-2020

Grupo Profesional	Nivel	Año 2019				Año 2020			
		Técnicos		Empleados		Técnicos		Empleados	
		Total mes	Total año						
1	G1.3	2.488,28	37.324,20			2.533,07	37.996,05		
	G1.2	2.310,85	34.662,75			2.352,45	35.286,75		
	G1.1	1.936,97	29.054,55			1.971,84	29.577,60		
2	G2.3	2.310,85	34.662,75	2.310,85	34.662,75	2.352,45	35.286,75	2.352,45	35.286,75
	G2.2	2.114,37	31.715,55	2.114,37	31.715,55	2.152,43	32.286,45	2.152,43	32.286,45
	G2.1	1.871,04	28.065,60	1.871,04	28.065,60	1.904,72	28.570,80	1.904,72	28.570,80
3	G3.3	2.114,37	31.715,55	2.114,37	31.715,55	2.152,43	32.286,45	2.152,43	32.286,45
	G3.2	2.061,60	30.924,00	2.061,60	30.924,00	2.098,71	31.480,65	2.098,71	31.480,65
	G3.1	1.595,59	23.933,85	1.595,59	23.933,85	1.624,31	24.364,65	1.624,31	24.364,65

Grupo Profesional	Nivel	Año 2019				Año 2020			
		Técnicos		Empleados		Técnicos		Empleados	
		Total mes	Total año						
4	G4.3	2.061,60	30.924,00	2.061,60	30.924,00	2.098,71	31.480,65	2.098,71	31.480,65
	G4.2	1.915,74	28.736,10	1.915,74	28.736,10	1.950,22	29.253,30	1.950,22	29.253,30
	G4.1	1.554,44	23.316,60	1.554,44	23.316,60	1.582,42	23.736,30	1.582,42	23.736,30
5	G5.3	1.915,74	28.736,10	1.915,74	28.736,10	1.950,22	29.253,30	1.950,22	29.253,30
	G5.2	1.796,71	26.950,65	1.796,71	26.950,65	1.829,05	27.435,75	1.829,05	27.435,75
	G5.1	1.554,44	23.316,60	1.554,44	23.316,60	1.582,42	23.736,30	1.582,42	23.736,30
6	G6.3	1.767,89	26.518,35	1.767,89	26.518,35	1.799,71	26.995,65	1.799,71	26.995,65
	G6.2	1.736,43	26.046,45	1.736,43	26.046,45	1.767,69	26.515,35	1.767,69	26.515,35
	G6.1	1.281,36	19.220,40	1.281,36	19.220,40	1.304,42	19.566,30	1.304,42	19.566,30
7	G7.3	1.704,87	25.573,05	1.704,87	25.573,05	1.735,56	26.033,40	1.735,56	26.033,40
	G7.2	1.671,60	25.074,00	1.671,60	25.074,00	1.701,69	25.525,35	1.701,69	25.525,35
	G7.1	1.203,04	18.045,60	1.203,04	18.045,60	1.224,69	18.370,35	1.224,69	18.370,35

## ANEXO 2

## Tablas salariales personal de servicios años 2019-2020

Grupo Profesional	Nivel	Año 2019		Año 2020	
		Total mes	Total año	Total mes	Total año
4	G4.3	1.721,50	25.822,50	1.752,49	26.287,35
	G4.2	1.531,63	22.974,45	1.559,20	23.388,00
	G4.1	1.487,30	22.309,50	1.514,07	22.711,05
5	G5.3	1.427,18	21.407,70	1.452,87	21.793,05
	G5.2	1.299,62	19.494,30	1.323,01	19.845,15
	G5.1	1.180,58	17.708,70	1.201,83	18.027,45
6	G6.3	1.342,13	20.131,95	1.366,29	20.494,35
	G6.2	1.220,24	18.303,60	1.242,20	18.633,00
	G6.1	1.109,73	16.645,95	1.129,71	16.945,65
7	G7.3	1.286,84	19.302,60	1.310,00	19.650,00
	G7.2	1.169,24	17.538,60	1.190,29	17.854,35
	G7.1	1.062,93	15.943,95	1.082,06	16.230,90
8	G8.2	994,67	14.920,05	1.012,57	15.188,55
	G8.1	900,00	12.600,00	950,00	13.300,00

## ANEXO 3

## Tablas horas extras empleados años 2019-2020

Grupo Profesional	Nivel	Año 2019		Año 2020	
		Técnicos	Empleados	Técnicos	Empleados
1	G1.3	39,79		40,51	
	G1.2	39,79		40,51	
	G1.1	25,36		25,82	
2	G2.3	35,78	35,78	36,42	36,42
	G2.2	35,78	35,78	36,42	36,42
	G2.1	25,36	25,36	25,82	25,82
3	G3.3	32,82	32,82	33,41	33,41
	G3.2	32,82	32,82	33,41	33,41
	G3.1	20,87	20,87	21,25	21,25
4	G4.3	29,98	29,98	30,52	30,52
	G4.2	29,98	29,98	30,52	30,52
	G4.1	20,87	20,87	21,25	21,25
5	G5.3	25,44	25,44	25,90	25,90
	G5.2	25,44	25,44	25,90	25,90
	G5.1	20,87	20,87	21,25	21,25
6	G5.3	24,16	24,16	24,59	24,59
	G5.2	24,15	24,15	24,58	24,58
	G5.1	17,88	17,88	18,20	18,20
7	G5.3	23,30	23,30	23,72	23,72
	G5.2	23,31	23,31	23,73	23,73
	G5.1	16,45	16,45	16,75	16,75

## ANEXO 4

## Tablas horas extras personal servicios años 2019-2020

Grupo Profesional	Nivel	Año 2019 - Importe hora	Año 2020 - Importe Hora
4	G4.3	19,90	20,26
	G4.2	19,90	20,26
	G4.1	19,90	20,26
5	G5.3	16,45	16,75
	G5.2	16,45	16,75
	G5.1	16,45	16,75

Grupo Profesional	Nivel	Año 2019 - Importe hora	Año 2020 - Importe Hora
6	G5.3	16,45	16,75
	G5.2	16,45	16,75
	G5.1	16,45	16,75
7	G5.3	16,45	16,75
	G5.2	16,45	16,75
	G5.1	16,45	16,75
8	G8.2	16,45	16,75
	G8.1	16,45	16,75

## ANEXO 5

## Dietas de viajes

*Valores de dietas nacionales años 2019-2020*

1. Viajes de un día o día de regreso, pernoctando en el domicilio:

Dieta (alimentación)		Año 2019	Año 2020
Desayuno.	Iniciando el viaje antes de las 8 h.	4,30	4,38
Almuerzo.	Si la ausencia oficial rebasa las 15 h.	25,59	26,05
Gastos diversos.	Si la ausencia oficial rebasa las 21 h.	4,56	4,64
Total día.		34,45	35,07

2. Dietas para desplazamientos cortos de personal de servicios y SS.TT. Madrid y Barcelona:

	Año 2019	Año 2020
Dieta única: Si la ausencia oficial rebasa las 15 h.	20,26	20,62

3. Dietas de alimentación para viajes con duración superior a un día y desglose día de salida:

Dieta (alimentación)		Año 2019	Año 2020
Desayuno.	Iniciando el viaje antes de las 8 h.	4,30	4,38
Almuerzo.	Iniciando el viaje entre las 8 h y las 15 h.	25,59	26,05
Cena.	Iniciando el viaje después de las 15 h.	25,59	26,05
Total día.		55,48	56,48

4. Viaje hasta 30 días (una o varias plazas) excepto días de salida/regreso (puntos 1 y 3):

Importe diario		Año 2019	Año 2020
Alimentación.		55,48	56,48
Pernoctación.	Sujeto a tributación y cotización S.S.	39,20	39,91
Total día.		94,68	96,38

5. Viaje superior a 30 días (misma plaza), excepto días de salida/regreso (Puntos 1 y 3):

Importe diario		Año 2019	Año 2020
Gastos de estancia.		65,17	66,34

6. Viaje superior a nueve meses (misma plaza), excepto días de salida/regreso:

Importe diario		Año 2019	Año 2020
Gastos de estancia.		79,50	80,93

## ANEXO 6

### Utilización del coche particular al servicio de la empresa

Es necesaria la previa y expresa autorización de la Empresa para uso del coche propio al servicio de esta.

En caso de siniestro total del vehículo, con ocasión de su utilización al servicio de la empresa, se presentará la valoración de la Compañía de Seguros a la División de Recursos Humanos para el estudio de una posible ayuda que permita reparar o adquirir un vehículo.

Plus de transporte de materiales en coche particular

Se entiende por material de difícil manejo por su volumen todo aquel que no pueda ser transportado por una persona o de una sola vez.

Las intervenciones efectuadas en el mismo día en varios clientes sin retorno al puesto de trabajo devengarán un solo plus al día.

	2019	2020
De 0 a 7 kg.	0,00	0,00
Más de 7 y hasta 15 kg.	3,20	3,25
Más de 15 kg.	6,49	6,60
Material de difícil manejo por volumen.	6,49	6,60

Los desplazamientos en coche propio de más de un día de duración devengarán un plus de ida y un plus de regreso siempre que el desplazamiento sea en cliente ubicado fuera de la provincia del Centro de trabajo y el regreso se realice con material que devengue plus.

Cuando el regreso de la intervención se efectúe dentro del mismo día el plus correspondiente se devengará siempre que el viaje se realice fuera de la jornada laboral y la llegada sea posterior a las 21.00 horas.

Asimismo, se devengará un único plus de transporte de material en caso de que el retorno se efectúe otro día en desplazamiento dentro de la provincia del Centro de trabajo

## ANEXO 7

### Reglamento de la Comisión de Asistencia Social

#### Artículo 1. *Finalidad.*

La Comisión Social tiene como finalidad el estudio y la atención de los gastos ocasionados por enfermedad de cualquier colaborador/a, cónyuge o pareja de hecho, e hijos/as siempre que los mismos carezcan de ingresos y convivan con el/la solicitante, teniendo preferencia el/la colaborador/a. Estos gastos son aquellos que no son cubiertos por la Seguridad Social, expresamente los de odontología, oftalmología y casos especiales que se presenten y que serán estudiados por la Comisión Intercentros.

#### Artículo 2. *Fondo.*

En el artículo 24 del Convenio Colectivo se establece la cantidad aportada por la Empresa a asistencia social para la vigencia del Convenio.

Esta cantidad se aplicará al conjunto del personal afectado por el Convenio Colectivo. Si la misma no llegará a asignarse en su totalidad la diferencia pasará ser parte de la cantidad del año siguiente. La cantidad sobrante sumará al fondo del año siguiente.

El Comité Intercentros asignará de manera orientativa los importes con los que trabajarán cada Centro, atendiendo al personal en plantilla, para atender las peticiones relativas a este Reglamento. Los ámbitos en los que se asignarán dichos importes serán los recogidos en el artículo 3 de este Reglamento.

#### Artículo 3. *Composición y competencias de la Comisión.*

Por la Parte Social la Comisión encargada a nivel Intercentros de las competencias relativas a Asistencia Social será la formada por los/las mismos/as miembros que la de Vigilancia del Convenio Colectivo.

Las competencias de esta Comisión serán, entre otras:

- Asignar los importes disponibles.
- Analizar la evolución de los mismos.
- Resolver las posibles reclamaciones.

Las Comisiones de Asistencia Social de los diferentes Centros seguirán funcionando como hasta la fecha con las competencias delegadas del Comité Intercentros para el tratamiento y la asignación de las subvenciones con arreglo a este Reglamento.

La Empresa puede tener un/a representante en las diferentes Comisiones presente en las reuniones de estas, con voz, pero sin voto.

Los/las componentes de la Comisión podrán nombrar, además, los/las suplentes correspondientes que tendrán las mismas atribuciones que los/las titulares.

En los Centros donde no exista representación sindical la Comisión que estudiará los casos será la correspondiente.

La dependencia Orgánica es la siguiente:

Madrid:

Tres Cantos.

CTS Getafe.

Getafe Airbus.

Las Palmas:

Tenerife A.  
Palma.  
Barajas.  
Guadalajara.  
Valladolid.  
La Rioja.  
  
Toledo:  
  
Illescas.  
  
Galicia:  
  
Santiago.  
Gijón.  
León.  
  
Barcelona:  
Cornellá.  
Reus.  
Zaragoza.  
Martorell.  
Lleida.  
  
Bilbao:  
  
Zamudio.  
Vitoria.  
Zumaia.  
Pamplona.  
  
Sevilla:  
  
Sevilla.  
Cádiz-Rota.  
Córdoba.  
Málaga.  
Almería.  
Palos (Huelva).  
  
Valencia:  
  
Paterna.  
Sagunto.  
Alicante.  
Murcia.

Para el caso de cualquier situación que se de en algún Centro que no venga reseñado en la relación anterior, así como cuando pudieran existir discrepancias en cuanto al funcionamiento objeto de esta Comisión, dichas cuestiones serán resueltas por la Dirección de Recursos Humanos y la Comisión de Vigilancia del Convenio.

#### Artículo 4. *Personal con derecho a solicitar subvención.*

Tendrán derecho a solicitar subvención cualquier colaborador/a las personas designadas en el artículo 1 de este Anexo y con las condiciones recogidas en el mismo.

No tendrán, por tanto, derecho a la subvención los cónyuges o pareja de hecho e hijos/as del/la colaborador/a, que tengan ingresos, ya sea por trabajar por cuenta ajena o por cuenta propia.

La Empresa facilitará información a la Comisión correspondiente, cuando sea solicitada por éstas, sobre cualquier cuestión relacionada con las peticiones de subvención efectuadas a las mismas.

#### Artículo 5. *Presentación de solicitudes.*

Las peticiones se harán a las Comisiones de Asistencia Social de los diferentes Centros de Trabajo en el formulario específico y que obrará en poder de todos los Centros de trabajo y miembros de las Comisiones.

Será preciso adjuntar original y dos copias de la factura, que especificará por separado los trabajos realizados con el importe que corresponda. La fecha de presentación de la factura no podrá exceder de los tres meses de su emisión. Los/las colaboradores/as deberán proporcionar a la Comisión cualquier justificante que ésta les solicite para la aprobación de su solicitud.

Cuando las solicitudes presentadas correspondan al cónyuge, pareja de hecho, hijos/as, deberán de venir acompañadas de documentación fehaciente que acredite que no percibe ingresos. La presentación de esta documentación junto al resto será imprescindible para que la solicitud pueda ser atendida por la comisión de centro o la Intercentros.

#### Artículo 6. *Reuniones.*

La Comisión Intercentros, para cumplir los objetivos marcados en el artículo 3, se reunirá cada 4 meses.

Las Comisiones de los diferentes Centros se reunirán, en sesión ordinaria, una vez al mes, y en sesión extraordinaria cuantas veces considere oportuno dicha Comisión, por la urgencia de la petición.

Las reuniones se convocarán con una antelación mínima de siete días, las ordinarias, y 24 horas como mínimo las extraordinarias.

#### Artículo 7. *Cuantía de la subvención.*

Con carácter general, estas prestaciones serán las siguientes:

- A) Peticiones que corresponden al/a colaborador/a como titular se le asignará el 50 %.
- B) Peticiones que corresponden cuando no es el colaborador/a: se le asignará el 40 % (siempre que no tengan ingresos).
- C) Cuando la madre y el padre trabajen ambos en la empresa, la petición de subvención para los/las hijos/as será formulada por uno de ellos. Si existiera separación o divorcio, la petición será formulada por quien tenga la custodia legal.
- D) Gastos de oftalmología, gafas (excluidas la de sol) y lentillas graduadas: el tope máximo de factura o facturas presentadas está fijado en 1.000 euros al año. Sobre el tope máximo de la factura o facturas se aplicará el 40 % o 50 % según sea o para cónyuge, pareja de hecho o hijos/as del colaborador o para éste, para calcular el importe de la subvención que corresponde.
- E) Gastos de odontología: el tope máximo de factura o facturas presentadas está fijado en 2.700 euros al año. Sobre el tope máximo de la factura se aplicará el 40 % o 50 %, según sea o para cónyuge, pareja de hecho o hijos/as del colaborador o para éste, para calcular el importe de la subvención que corresponde.
- F) La cantidad máxima que un colaborador/a (entendiendo por colaborador/a, él/ella y su unidad familiar) podrá percibir anualmente en concepto de subvención por asistencia social total (gastos odontológicos, oftalmológicos y casos especiales) será de 2.700 euros anuales.
- G) Los casos especiales que la comisión intercentros decida subvencionar, lo serán con un importe máximo de 600 euros.

En caso de accidente de trabajo se pagará la totalidad del gasto de la reparación. Es necesario que exista el correspondiente parte de accidente. En estos casos la cuantía de las subvenciones no formará parte del fondo destinado a Asistencia Social y será abonada por la Empresa.

Las subvenciones serán brutas y estarán sujetas a la fiscalidad correspondiente a cargo del/la perceptor/a.

Los casos especiales deberán venir acompañados, además de con la documentación señalada anteriormente, con un documento de la Seguridad Social en donde indique claramente que la patología o tratamiento para la cual se solicita la ayuda no está cubierta por el sistema público de salud.

## Artículo 8. *Acuerdos.*

La Dirección de Recursos Humanos, a propuesta de la Comisión comunicará por escrito, de inmediato, la concesión o denegación de las solicitudes. Los acuerdos que se tomen serán aplicados en un plazo máximo de veinte días laborables después de cada reunión de las Comisiones. En los casos urgentes, la aplicación será lo más rápida posible sin esperar al plazo anteriormente mencionado.

En caso de denegación de una solicitud el/la interesado/a podrá solicitar una revisión de su petición a la Comisión de Asistencia Social Intercentros, que será tramitada por vía de urgencia.

La última instancia para reclamaciones será el Comité Intercentros que tomará su decisión en reunión plenaria.

En cualquier caso, el original de la factura será devuelto al/la interesado/a una vez haya sido contraseñado por la Comisión.

## Artículo 9. *Vigencia.*

Este Reglamento comenzará a regir el mismo día de la entrada en vigor del Convenio Colectivo, en el que figura como Anexo.

## ANEXO 8

### Reglamento de la Comisión de Préstamos Personales

#### Artículo 1. *Finalidad.*

La Comisión de Préstamos Personales tiene como finalidad el estudio de las peticiones de préstamos originados por la adquisición de viviendas para uso personal e intransferible, la reforma de primera vivienda, los estudios de carácter oficial de los/las colaboradores/as e hijos/as, adquisición de vehículos para uso particular, así como las peticiones de préstamos para atender problemas imperativos ocasionales que pudieran presentarse, debidamente justificados, con los límites fijados en el artículo 8 de este Reglamento.

#### Artículo 2. *Fondo.*

En el artículo 26 del Convenio Colectivo se establece el fondo destinado a préstamos personales para la vigencia del Convenio.

Este fondo se aplicará al conjunto del personal afectado por el Convenio Colectivo. Si el mismo no llegara a asignarse en su totalidad la diferencia pasaría ser parte del fondo del año siguiente.

La Comisión de Vigilancia del Convenio asignará de manera orientativa los importes con los que trabajarán cada Centro, atendiendo al personal en plantilla, para atender las peticiones relativas a este Reglamento.

Los ámbitos en los que se asignarán dichos importes serán los recogidos en el artículo 3 de este Reglamento.

### Artículo 3. *Composición y competencias de la Comisión.*

Por la parte Social, la Comisión encargada a nivel Intercentros de las competencias relativas a Asistencia Social, será la formada por los/las mismos/as miembros que la de Vigilancia del Convenio Colectivo.

Las competencias de esta Comisión serán, entre otras:

- A) Asignar los importes disponibles.
- B) Analizar la evolución de estos.
- C) Resolver las posibles reclamaciones.

Las Comisiones de Préstamos Personales de los diferentes Centros seguirán funcionando como hasta la fecha con las competencias delegadas del Comité Intercentros para el tratamiento y la asignación de préstamos con arreglo a este Reglamento.

La Empresa puede tener un/a representante en las diferentes Comisiones, presente en las reuniones de estas, con voz, pero sin voto.

Los componentes de la Comisión podrán nombrar, además, los/las suplentes correspondientes que tendrán las mismas atribuciones que los/las titulares. En los Centros donde no exista representación sindical la Comisión que estudiará los casos será la correspondiente que exista para las Oficinas Regionales de donde dependen estos Centros.

La dependencia Orgánica es la siguiente:

Madrid:

Tres Cantos.

CTS Getafe.

Getafe Airbus.

Las Palmas.

Tenerife A.

Palma.

Barajas.

Guadalajara.

Valladolid.

La Rioja.

Toledo:

Illescas.

Galicia:

Santiago.

Gijón.

León.

Barcelona:

Cornellá.

Reus.

Zaragoza.

Martorell.

Lleida.

Bilbao:

Zamudio.

Vitoria.

Zumaia.

Pamplona.

Sevilla:

Sevilla.

Cádiz-Rota

Córdoba.

Málaga.

Almería.

Palos (Huelva).

Valencia:

Paterna.

Sagunto.

Alicante.

Murcia.

Para el caso de cualquier situación que se de en algún Centro que no venga reseñado en la relación anterior, así como cuando pudieran existir discrepancias en cuanto al funcionamiento objeto de esta Comisión, dichas cuestiones serán resueltas por la Dirección de Recursos Humanos y la Comisión de Vigilancia del Convenio.

#### Artículo 4. *Personal con derecho a solicitar préstamos.*

Tendrán derecho a solicitar préstamo todo el personal fijo de la Empresa que se atenga a las condiciones de este Reglamento.

#### Artículo 5. *Presentación de solicitudes.*

Las peticiones se harán a la Comisión de Préstamos respectiva a través de una carta que especifique los motivos que fundamentan la petición.

Cuando se trate de préstamos para construcción o adquisición de viviendas, el/la solicitante aportará los datos necesarios para que la Comisión pueda verificar la veracidad de estos, sin perjuicio de que posteriormente y en el plazo de dos meses presente los documentos acreditativos que justifiquen la petición. Finalizado el plazo de presentación de documentos sin haberlo realizado, la Comisión procederá a investigar los motivos de la demora tomando las medidas necesarias que de este incumplimiento se deriven.

En el resto de los casos, se deberá presentar toda la documentación necesaria para hacerse acreedor/a al préstamo.

#### Artículo 6. *Reuniones y periodicidad.*

La Comisión se reunirá en sesión ordinaria cada tres meses, y en sesión extraordinaria cuantas veces considere oportuno dicha Comisión por la urgencia de la petición.

Las reuniones se convocarán con una antelación mínima de siete días, las ordinarias, y las extraordinarias con 24 horas como mínimo.

#### Artículo 7. *Valoración de las solicitudes.*

En cada caso, la Comisión, emitirá un informe previo a la concesión definitiva del mismo.

Se evaluarán las circunstancias personales de cada solicitante, en función de los siguientes datos:

Necesidad del préstamo.

Número de hijos/as y familiares a su cargo.  
Ingresos y propiedades de la unidad familiar.  
Así como otros datos adicionales que a juicio de la Comisión se consideren necesarios.

#### Artículo 8. *Cuantía de los préstamos.*

Las cantidades máximas para conceder serán estudiadas en cada caso por la Comisión en función del número de peticiones. No obstante, la cantidad máxima por petición será de:

- Compra o construcción de primera vivienda: 9.000 euros.
- Reparación de primera vivienda: 50 % del importe invertido, hasta un máximo de 6.000 euros.
- Estudios de carácter oficial de los/las colaboradores/as e hijos/as: 50 % del valor de la matrícula, máximo 3.000 euros.
- Adquisición de vehículos para uso particular: 3.000 euros.
- Otros gastos: se estudiarán por la Comisión correspondiente analizando objetivamente cada solicitud.

#### Artículo 9. *Acuerdos.*

La Dirección de Recursos Humanos, a propuesta de la Comisión comunicará por escrito, de inmediato, la concesión o denegación de las solicitudes.

Los acuerdos que se tomen serán aplicados en un plazo máximo de veinte días laborables después de cada reunión de las Comisiones. En los casos urgentes la aplicación será lo más rápida posible sin esperar al plazo anteriormente mencionado.

En caso de denegación de una solicitud el/la interesado/a podrá solicitar una revisión de su petición a la Comisión de Préstamos Personales Intercentros que será tramitada por vía de urgencia.

La última instancia para reclamaciones será el Comité Intercentros que tomará su decisión en reunión plenaria.

#### Artículo 10. *Forma de pago.*

El préstamo se pagará directamente el/la interesado/a, cuando justifiquen documentalmente la necesidad de disponer del mismo. En el plazo más breve posible, con un máximo de dos meses, se deberán aportar las facturas abonadas correspondientes al fin para el que haya sido solicitado el préstamo.

#### Artículo 11. *Intereses.*

La cantidad prestada devengará un interés que queda fijado en el interés legal del dinero y será invariable durante la vigencia de cada préstamo.

#### Artículo 12. *Plazo de amortización.*

El préstamo deberá ser amortizado totalmente en un plazo de cinco años. No obstante, los/las beneficiarios/as podrán anticipar la amortización en todo o en parte cuando lo estimen conveniente, previo aviso a la Comisión. Para la amortización del préstamo, con sus intereses, la Empresa queda expresamente autorizada por el/la prestatario/a para detraer de sus retribuciones salariales las cantidades correspondientes.

#### Artículo 13. *Vigencia.*

Este Reglamento comenzará a regir el mismo día de la entrada en vigor del Convenio Colectivo en que figura como Anexo.

## Artículo 14. *Devolución anticipada de préstamos.*

Si una vez adjudicado un préstamo, éste fuese devuelto, total o parcialmente por el/la interesado/a antes de finalizar su período de pago, la cantidad devuelta pasará a incrementar el fondo de los préstamos asignados el año en curso al Centro al que pertenezca el/la colaborador/a.

### Disposición final.

En los casos que concurren circunstancias especiales no reflejadas en este Reglamento que tengan relación con el Artículo 1 y, que a juicio de la Comisión deban ser tenidos en cuenta será preceptivo que se emita un informe para su estudio.

## ANEXO 9

### Seguro de jubilación

El seguro de jubilación establecido en el artículo 28 del presente Convenio Colectivo contempla una prestación a percibir, vinculada a las contingencias de jubilación, fallecimiento e invalidez.

La financiación de las prestaciones corresponde en un 70 % a la Empresa y el 30 % restante corresponde de forma alícuota a los/las colaboradores/as asegurados/as en todos los Centros de trabajo. La cuota alícuota de cada colaborador/a se aporta a un Fondo Conjunto de Dinero que se utiliza para sufragar la Financiación Social y con este monto global se paga el 30 % de financiación de los/las empleados/as. En base al colectivo asegurado a 1 de Enero de cada año, se establecerá la cuota a pagar, por mes natural, por cada colaborador/a.

Las primas que se abonen a la Entidad Aseguradora con cargo a la Financiación Social se identificarán individualmente para cada colaborador/a en función de la prima calculada por la Entidad Aseguradora, y que estará en función de las circunstancias personales de cada colaborador/a, y no en función de las cuotas individuales concretas que los/las mismos/as hayan aportado.

Los derechos reconocidos a cada colaborador/a en el seguro estarán en función de las primas individuales abonadas a la póliza y no de las cuotas individuales que los/las colaboradores/as hayan aportado al Fondo Conjunto de Dinero.

La Empresa descontará de la nómina a los/las colaboradores/as la cuota alícuota correspondiente y administrará el Fondo Conjunto de Dinero, del cual abonará la prima a la Compañía Aseguradora.

Contingencias y prestaciones cubiertas:

1. En caso de jubilación a los 65 años: el seguro garantiza a la jubilación del/la colaborador/a, cumplidos los 65 años, el capital por jubilación establecido en el artículo 28 del presente Convenio Colectivo más, en su caso, el capital garantizado con la participación en beneficios.

2. En caso de jubilación anticipada a propuesta de la Empresa, el/la colaborador/a tendrá derecho a percibir la prestación a los 65 años, siendo la financiación de la póliza en su totalidad a cargo de la Empresa.

3. En caso de jubilación anticipada a propuesta del/la colaborador/a, el/la colaborador/a tendrá derecho a percibir a los 65 años el fondo acumulado en el seguro, derivado de las primas satisfechas hasta el momento del cese por jubilación anticipada, más la participación en beneficios, en su caso.

4. En caso de fallecimiento con anterioridad a obtener el derecho al cobro el seguro, el seguro garantiza, en caso de fallecimiento del/la colaborador/a asegurado/a, el reembolso a los beneficiarios de las primas netas abonadas más el fondo acumulado como consecuencia de las participaciones en beneficios acumuladas hasta el momento del fallecimiento.

5. En caso de invalidez con anterioridad a obtener el derecho al cobro el seguro, el seguro garantiza al titular en caso de incapacidad permanente total para la profesión habitual o absoluta para todo trabajo, el fondo acumulado en el seguro para cada colaborador/a hasta la fecha de su incapacidad.

6. En caso de cese en la relación laboral por causa distinta a las indicadas anteriormente, el/la colaborador/a tendrá derecho al fondo que se haya generado por la parte de las primas individuales aportadas por el/la colaborador/a al seguro. Las prestaciones se percibirán cuando se produzcan las contingencias de jubilación, fallecimiento, invalidez o en los casos de desempleo de larga duración o enfermedad grave, en los términos establecidos en la legislación de Planes y Fondos de Pensiones vigente.

7. Son beneficiarios las personas físicas con derecho a la percepción de prestaciones. Por defecto, se establecen como beneficiarios en vida, el propio asegurado y en fallecimiento el cónyuge e hijos/as, y en su defecto los herederos legales, pudiendo establecerse otros beneficiarios a voluntad del/la interesado/a en cualquier momento, mediante solicitud por escrito firmada y fechada.

8. Para el año 2019 la cobertura del Seguro es de 20.402,85 euros, para el año 2020 la cobertura del Seguro es de 20.749,70 euros.

Para el personal armonizado de F. Zaragoza con derecho al mismo se mantiene el actual seguro fijándose la aportación de la Empresa en 689,35 euros para el año 2019, y 701,08 euros para el año 2020, sin que este colectivo pueda causar alta en el seguro contemplado en este artículo y desarrollado en el Anexo 9.

Aclaraciones del alcance del seguro de jubilación:

En base al colectivo asegurado el 1 de enero de cada año se establecerá la cuota a pagar, por mes natural, por el/la colaborador/a. El personal que se acoja al Seguro de Jubilación dejará de percibir los siguientes conceptos:

Prestaciones económicas por fallecimiento/viudedad.

Pensión de jubilación voluntaria de Empresa.

Reglamentación.

1. No podrá incorporarse a este seguro más que el personal de nueva contratación desde ese momento que así lo desee. Para la incorporación en este seguro de los nuevos ingresos en plantilla, con contrato indefinido, se concederá un plazo hasta el 30 de Noviembre siguiente al año de su alta en la Empresa.

2. El personal que ingrese con carácter temporal no tendrá derecho al seguro hasta que su contrato se convierta en fijo.

3. Pasados los plazos indicados en los apartados anteriores se pierde el derecho a inscribirse en el Seguro de Jubilación Colectivo.

4. Los importes de este seguro han sido incrementados con el porcentaje establecido para sueldos y salarios para ambos años de vigencia.

5. Todas las personas que, cumpliendo los requisitos establecidos, deseen adherirse al Seguro deberán cumplimentar la correspondiente Solicitud de Adhesión en el modelo establecido al efecto y que obra en poder de RRHH.

6. El personal que se acoja al seguro de jubilación dejará de percibir la pensión voluntaria de Empresa, cuyo importe es de 4.024,00 euros.

7. Existe la posibilidad de efectuar una ampliación de este seguro, según la tabla y primas vigentes, siendo el pago del 100 % de la prima a cargo del interesado.

Esta ampliación se efectuará con efectos 1 de Julio de cada año, por lo que el plazo de inscripción para la ampliación terminará el 31 de mayo de cada año.

## ANEXO 10

**Reglamento de la Comisión de Ayuda por Estudios**Artículo 1. *Finalidad.*

Serán objeto de Ayuda aquellos estudios que tengan, o puedan tener, relación con cualquiera de las actividades dentro de la Empresa, entendiéndose por este concepto los estudios que a su finalización tengan titulación académica o profesional de carácter oficial y los que con objeto de su convalidación den lugar a los mencionados títulos oficiales.

Los cursos «Máster» y cualesquiera otros de carácter especial o complementario de anteriores titulaciones en poder del/la colaborador/a que vengan dados por el Plan Bolonia serán tratados específicamente en el seno de la Comisión.

Artículo 2. *Composición y revocación de la Comisión.*

La Comisión estará formada como máximo por cuatro personas, tres representantes del Comité de Empresa del Centro y un representante de Recursos Humanos. Dichas personas tendrán capacidad suficiente de decisión con el fin de evitar demoras en el tratamiento de los asuntos.

La Comisión será paritaria y el voto del representante de Recursos Humanos será equivalente a la suma de los votos de los representantes del Comité de Empresa.

Recursos Humanos y los Comités de Empresa o delegados/as, podrán nombrar, además, los/las representantes suplentes para la misma. Estos suplentes tendrán las mismas atribuciones que el resto de los/las miembros.

Los/las componentes de esta Comisión podrán ser revocados/as o sustituidos/as en cualquier momento por la Dirección o por los Comités de Empresa o delegados/as entendiéndose que cada parte sólo tendrá potestad para revocar o sustituir a los/las que conforman su representación.

En los Centros de trabajo en donde no existe Comité de Empresa la Comisión estará formada por un/a Delegado de Personal y el Representante que Recursos Humanos designe. No obstante, si no existiera ningún/a Delegado de Personal, la Comisión que estudiará los casos será la correspondiente que exista para las Oficinas Regionales de donde dependen orgánicamente estos Centros de trabajo.

La dependencia Orgánica es la siguiente:

Madrid:

Tres Cantos.  
CTS Getafe.  
Getafe Airbus.  
Las Palmas.  
Tenerife A.  
Palma.  
Barajas.  
Guadalajara.  
Valladolid.  
La Rioja.

Toledo:

Illescas.

Galicia:

Santiago.  
Gijón.

León.

Barcelona:

Cornellá.

Reus.

Zaragoza.

Martorell.

Lleida.

Bilbao:

Zamudio.

Vitoria.

Zumaia.

Pamplona.

Sevilla:

Sevilla.

Cádiz-Rota

Córdoba.

Málaga.

Almería.

Palos (Huelva).

Valencia:

Paterna.

Sagunto.

Alicante.

Murcia.

Para el caso de cualquier situación que se de en algún centro que no venga reseñado en la relación anterior, así como cuando pudieran existir discrepancias en cuanto al funcionamiento objeto de esta Comisión, dichas cuestiones serán resueltas por la Dirección de Recursos Humanos y el/la responsable de la Comisión Negociadora.

Artículo 3. *Personal con derecho a solicitar ayuda.*

Tendrá derecho a solicitar esta ayuda cualquier colaborador/a de la Empresa que se atenga a las condiciones de los artículos de este Reglamento.

Artículo 4. *Presentación de solicitudes.*

Las peticiones se harán por escrito a Recursos Humanos, Comisión de Asistencia Social.

Solo podrán presentarse peticiones de ayuda para matrículas correspondientes al curso académico contemporáneo al momento de la solicitud. En cualquier caso, no se admitirán peticiones de ayuda para costes originados más allá del año natural anterior a computar desde la fecha de solicitud.

Si un/a colaborador/a solicita ayuda para estudios que, a su vez, imparta la Empresa, solamente tendrá derecho a la misma si justifica a través de su Jefatura la imposibilidad de su impartición por causas achacables a las necesidades y condiciones de su puesto de trabajo, o bien si se indica a la Comisión que, por razones achacables al mismo, al/a colaborador/a no le fue permitida la impartición del curso similar a aquel para el que se solicita la ayuda.

Será preciso adjuntar original y dos copias de la factura que especificará por separado los gastos realizados. Los/las colaboradores/as deberán proporcionar a la Comisión cualquier justificación que ésta les solicite para la aprobación de su solicitud.

Artículo 5. *Reuniones: periodicidad.*

La Comisión se reunirá en sesión ordinaria si existen solicitudes una vez al mes, y en sesión extraordinaria cuantas veces considere oportuno dicha Comisión por la urgencia de la petición. Las reuniones se convocarán con una antelación mínima de siete días, las ordinarias, y 24 horas como mínimo las extraordinarias.

Artículo 6. *Cuantía de las ayudas.*

Con carácter general, estas ayudas serán las siguientes:

- 75 por 100 de los costes de matriculación, incluidas las tasas.
- 50 por 100 de los costes de los libros estrictamente necesarios para cursar las asignaturas objeto, a su vez, de la matrícula previamente subvencionada.
- 50 por 100 de la cuota mensual a la hora de recibir las correspondientes clases.

Artículo 7. *Grado de aprovechamiento.*

Se entiende como grado/normas de aprovechamiento la repetición de la misma asignatura una vez y siempre que el/la colaborador/a se haya presentado a todas las pruebas de examen correspondientes a la matrícula anterior. No se admitirá, por tanto, subvención para aquellas asignaturas en las cuales el/la interesado/a haya omitido la realización de examen, aunque sea primera repetición. Todo ello sin perjuicio de la debida justificación que puede presentarse caso de darse los supuestos indicados.

El cómputo del grado de aprovechamiento comenzará desde el momento de la primera matrícula objeto de subvención.

Artículo 8. *Acuerdos.*

La Dirección de Recursos Humanos, comunicará por escrito, la concesión o denegación de las solicitudes enviando copia al/a responsable de la Comisión por la parte social.

Los acuerdos que se tomen serán aplicados en un plazo máximo de diez a quince días laborables después de cada reunión de la Comisión.

En los casos urgentes, la aplicación será lo más rápido posible sin esperar el plazo anteriormente mencionado.

En caso de denegación de una solicitud, el/la interesado/a podrá solicitar a la Comisión una revisión de su petición, que será tramitada por vía de urgencia.

En cualquier caso, el original de la factura será devuelto al interesado/a.

Artículo 9. *Vigencia.*

Este Reglamento comenzará a regir el mismo día de la entrada en vigor del Convenio Colectivo en el que figura como Anexo.

Disposición final.

En los casos en que concurren circunstancias especiales no reflejadas en este Reglamento y que a juicio de la Comisión deban ser tenidas en cuenta será preceptivo que se emita un informe para su estudio.

## ANEXO 11

### Reglamento Grupos de Empresa

El presente documento tiene por finalidad establecer un Reglamento común de funcionamiento para los Grupos de Empresa de existentes en la actualidad o para los que pudieran crearse en el futuro.

El reparto del importe los Grupos de Empresa se realizará mediante la negociación colectiva.

#### Artículo 1.

Los Grupos de Empresa tienen como objetivo fomentar las relaciones de amistad y compañerismo entre los/las colaboradores/as de la Compañía a través de la realización de actividades socioculturales y deportivas o alguna otra que los/las socios/as puedan proponer en aras de lograr este objetivo.

#### Artículo 2.

Podrán ser socios/as de los distintos Grupos de Empresa creados o de los que puedan crearse en el futuro, los/las colaboradores/as incluidos en el ámbito personal del Convenio Colectivo en vigor.

#### Artículo 3.

Para participar en las actividades desarrolladas por los Grupos de Empresa será necesario estar asociado/a al Grupo de Empresa del Centro de trabajo al cual este adscrito el/la colaborador/a.

En las actividades que se desarrollen por el Grupo de Empresa podrán participar familiares en los términos y cuantía que decida el Órgano de Dirección del Grupo de Empresa del Centro de trabajo y previo pago del importe económico que establezca este órgano.

#### Artículo 4.

La cuota de afiliación a los Grupos de Empresa será de un mínimo de 2 euros mensuales. Esta cuota será objeto de revisión mediante negociación colectiva.

#### Artículo 5.

Atendiendo a la normativa interna de la Compañía y a la legislación de cada Comunidad Autónoma, los Grupos de Empresa podrán establecerse como Asociaciones sin ánimo de lucro.

#### Artículo 6.

Los Grupos de Empresa de Centros de trabajo situados en la misma provincia y/o Comunidad Autónoma podrán si así lo deciden las asambleas de socios/as, constituir un único Grupo de Empresa.

#### Artículo 7.

Los Grupos de Empresa están obligados a rendir cuentas a Recursos Humanos y a los Comités de Empresa o delegados de personal de sus respectivos Centros de Trabajo tanto de su gestión como de los ingresos y gastos de su actividad.

## Artículo 8.

Los Grupos de Empresa elegirán de entre sus miembros a las personas que se encargarán de desarrollar las actividades del grupo, «Órgano de Dirección del Grupo de Empresa». A este Órgano de Dirección se podrá sumar una persona por cada Organización sindical con presencia en los órganos de Representación de los/as Trabajadores/as del Centro de trabajo. El número de integrantes de este órgano de dirección será el establecido legalmente. Las personas integrantes del «Órgano de Dirección del Grupo de Empresa» dispondrán de un crédito mensual de dos horas para atender las actividades propias del Grupo.

## Artículo 9.

El Órgano de Dirección del Grupo de Empresa rendirá cuenta de su actividad y de su gestión una vez al año ante la asamblea de asociados/as del Grupo, momento en el cual también deberán presentar su dimisión para que la asamblea pueda elegir una nueva composición de este órgano. Cualquier afiliado podrá proponer al Órgano Directivo del Grupo de Empresa, actividades acordes a lo establecido en el artículo 1 de este Reglamento. Estas propuestas serán pasadas a votación.

## Artículo 10.

En la gestión diaria el Grupo velará por la transparencia y el respeto escrupuloso a este Reglamento, los posibles Estatutos de Centro, así como a las normas legales establecidas en cada momento.

## Artículo 11.

Los grupos de empresa abarcan los siguientes Centros:

Madrid:

Tres Cantos.  
CTS Getafe.  
Getafe Airbus.  
Las Palmas.  
Tenerife A.  
Palma.  
Barajas.  
Valladolid.  
Guadalajara.  
La Rioja.

Toledo:

Illescas.

Cornella:

Cornellá.  
Reus.  
Martorell.  
Lleida.  
Zaragoza.

Bilbao:

Zamudio.  
Vitoria.

Zumaia.  
Pamplona.

Sevilla:

Sevilla.  
Cádiz.  
Córdoba.  
Málaga.  
Almería.  
Palos (Huelva).

Valencia:

Paterna.  
Alicante.  
Sagunto.  
Murcia.

Santiago:

Santiago.  
Gijón.  
León.

## Artículo 12.

Se asignará a cada Grupo de Empresa una aportación anual. Las cantidades pendientes de gastar al final del año sumarán a la aportación de ese Centro para el año siguiente.

Para el reparto anual de esta aportación se tomarán los datos de afiliación correspondientes al 31 de Diciembre del año inmediatamente anterior.

La distribución del importe asignado para cada uno de los años de vigencia del Convenio, que es de 71.000 euros, se realiza de la siguiente forma:

Madrid: 39.990,00.  
Toledo: 9.520,00.  
Cornella: 7.560,00.  
Bilbao: 5.398,00.  
Sevilla: 3.407,00.  
Valencia: 2.775,00.  
Santiago: 2.350,00.

## ANEXO 12

### Ropa de trabajo

El material considerado de seguridad, de acuerdo con la legalidad vigente en cada momento, será solicitado por el/la interesado/a a su respectiva jefatura para su provisión en el menor tiempo posible.

Con arreglo a las necesidades de los distintos centros de trabajo de la Empresa se pacta lo siguiente:

Se dotará de botas protectoras al personal que lo precise para la seguridad.

Chóferes:

Entrega en mayo de cada año:

Una chaqueta color claro (gris o azul).  
Dos pantalones color claro (gris o azul).  
Tres camisas m/c azul claro.  
Dos corbatas.  
Un par de zapatos.

Entrega en octubre de cada año:

Una chaqueta azul marino.  
Dos pantalones azul marino.  
Tres camisas blancas m/l.  
Dos corbatas.  
Un par de zapatos.

Cada tres años una prenda de abrigo que se entregará en el mes de octubre del año correspondiente.

Ordenanzas y vigilantes:

Entrega en mayo de cada año:

Dos pantalones color claro (gris o azul).  
Dos camisas m/c azul claro.  
Un par de zapatos.

Entrega en octubre de cada año:

Una chaqueta azul.  
Dos pantalones azul marino.  
Dos camisas blancas m/l.  
Dos corbatas.  
Un par de zapatos.

Cada 3 años una prenda de abrigo que se entregará en el mes de octubre del año correspondiente.

Almaceneros.

Entrega en mayo de cada año:

Dos pantalones azulina.  
Dos camisas m/l azul claro.

Entrega en octubre de cada año:

Dos conjuntos de cazadora y pantalón azulina.  
Dos camisas m/c azul claro.

En DI, el personal de Servicio Técnico recibirá dos conjuntos de ropa de trabajo cada año, uno en mayo y otro en octubre. Las prendas serán de algodón y otro material que evite las descargas de electricidad estática. El conjunto será a elegir entre las siguientes opciones:

- A) Cazadora y pantalón azulina.
- B) Bata azulina.
- C) Bata blanca.

Illescas:

Entrega en mayo de cada año de 2 pantalones, 2 camisetas manga corta y un par de zapatos o botas.

Entrega en octubre de cada año de 2 pantalones, 2 camisetas manga larga y una cazadora y chaleco.

Las prendas llevarán obligatoriamente los distintivos y anagramas de la Empresa.

Toda la ropa para entregar será ignífuga y antiestática.

El servicio de lavandería de la ropa de trabajo es responsabilidad de la empresa

Al personal de nueva entrada se le dará adicionalmente un chaquetón tres cuartos que será renovado cada tres años.

Todo el personal dispondrá de plantilla de descarga de silicona.

## ANEXO 13

### Reconocimientos médicos

En cumplimiento de la legislación vigente, los reconocimientos médicos y pruebas complementarias que procedan a la preceptiva vigilancia de la salud se llevarán a cabo aplicando los protocolos médicos correspondientes a la evaluación de riesgos de cada uno de los puestos de trabajo que desempeñen los/las colaboradores/as.

Es voluntad de las partes firmantes, sin embargo, y con el fin de potenciar la salud de los/las colaboradores/as facilitando diagnósticos preventivos, adicionalmente a lo estipulado lo estipulado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) acordar la realización de un reconocimiento médico periódico, cuya realización quede unificada en todos los Centros de trabajo y para todo el personal que se encuentre bajo los respectivos ámbitos territorial y personal del presente Convenio Colectivo y que voluntariamente lo desee.

Para el logro de tal fin se determina que el referido reconocimiento constará de las partes y contenido que se resaltan a continuación:

#### 1. Reconocimiento general:

Anamnesis general.

Exploración osteomuscular.

Electrocardiograma a todos/as los/las colaboradores/as mayores de 45 años, o menores de 45 que lo soliciten.

Control visión.

Analíticas generales (sangre y orina) con las características que se muestran en el apéndice A.

Prevención de cáncer próstata: se incluirá el PSA en la prueba de analítica, según la práctica habitual médica, para el personal masculino mayor de 45 años.

Prevención cáncer de colon: se incluirá una prueba para detectar esta patología. a partir de 45 años y menores que presenten antecedentes familiares de primer grado de cáncer colorrectal.

Prevención de cáncer cervicouterino y de mama: exploración ginecológica y mamaria. Citología y colposcopia. Ecografía y mamografía adicional para el personal femenino mayor de 40 años, según criterio médico.

2. Además de lo anteriormente expuesto, a cada colaborador/a se le realizarán las pruebas analíticas complementarias, así como se le aplicarán los protocolos de Vigilancia de la Salud correspondientes a los riesgos de su actividad laboral, según la legislación vigente.

3. A los/las usuarios/as de pantallas de visualización de datos (PVD), se les realizará una tonometría ocular cada 2 años, según recomendación del (INSST). No PVD si PDV y habla de forma continuada no de forma discontinua (NTP 174).

4. La periodicidad de los citados reconocimientos se fija en un año, período que podrá reducirse en casos particulares, según criterio médico.

#### Apéndice A: Analíticas

Ferritina en suero (ng/ml), si anemia.  
Sideremia ( $\mu\text{g/dl}$ ), si anemia.  
Proteína en suero (g/l).  
Colesterol de hdl en suero (g/l).  
Colesterol de ldl en suero ().  
Bilirrubina total en suero (mg/dl).  
Colesterol en suero.  
Creatinina en suero.  
Eritrosedimentación en sangre.  
Examen citoquímico orina.  
Fosfatasa alcalina en suero.  
Ggt - gamma-glutamilttransferasas.  
Glucosa basal en suero.  
Got - aspartato aminotransferasa.  
Gpt - alanina aminotransferasa.

## ANEXO 14

### II Plan de Igualdad

#### 1. Introducción.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres establece en su exposición de motivos: «El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Con amparo en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la presente Ley. En particular, esta Ley incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Por ello, con amparo en esta Ley, y según prevé en su Título IV Capítulo I el artículo 45, existe la obligación en las Empresas de más de doscientos cincuenta colaboradores y colaboradoras de elaborar y aplicar un plan de igualdad que recoja las

medidas a adoptar para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombre y mujeres. Este conjunto de medidas se debe negociar y en su caso, acordar con los/las representantes de los colaboradores y las colaboradoras.

Este Plan de Igualdad nació, por tanto, tiene el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres que señala dicha Ley. Para ello contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, acordadas entre la Empresa y el C. Intercentros.

Metodología: estudio previo, diagnóstico de situación, estructura del plan.

El presente Plan ha sido elaborado desde las conclusiones obtenidas a través del estudio de diagnóstico previamente elaborado y que se ha focalizado fundamentalmente en los siguientes aspectos:

- Comunicación.
- Selección, promoción y desarrollo profesional.
- Formación.
- Retribución.
- Conciliación.
- Ordenación del tiempo de trabajo.
- Acoso sexual.
- El Plan:

- Fija objetivos.

- Establece medidas para su consecución.

- Contempla la forma de información y difusión del contenido del mismo y,

- Establece el modo de efectuar la evaluación y seguimiento de las acciones que se determinen. Finalmente, contiene una declaración de la Dirección de la Empresa en pro del respeto y dignidad de todos/as quienes formamos parte de la Empresa.

## 2. Vigencia del plan.

El plan de igualdad será adaptable y sus medidas en el futuro se renovarán y procurarán ajustar a las necesidades advertidas en la Empresa en materia de igualdad de oportunidades durante la duración de cada plan. El presente Plan tendrá una vigencia de cuatro años, extendiéndose los efectos de este desde su entrada en vigor que se producirá en el momento de su firma.

Llegada la fecha de término antes indicada, se verá la posibilidad de prorrogarlo o la elaboración de un nuevo Plan, ajustándose a la evolución experimentada en la Empresa. En el supuesto de que, llegada dicha fecha, no haya sido firmado un nuevo Plan, se entenderá prorrogado automáticamente este Plan de Igualdad hasta concluir las negociaciones del nuevo Plan, en su caso. Sin perjuicio de que anualmente, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación correspondiente.

## 3. Ámbito de aplicación.

En base a lo dispuesto en el artículo 46.3 de la LOI, el Plan se aplicará a la totalidad de la Empresa.

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de ser necesario, podrán establecerse acciones especiales dirigidas a atender las necesidades específicas de determinadas áreas, departamentos o Centros de trabajo. Estas concretas medidas, en su caso, se indicarán en el correspondiente capítulo del Plan, en función del área o materia a la que afecten.

Lo dispuesto en el Plan de igualdad será de obligada y general observancia para toda la plantilla de la Empresa.

#### 4. Objetivos generales del Plan.

El Plan se fija como objetivos los siguientes:

Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

Conseguir una representación equilibrada de la mujer en el ámbito de la Empresa, acercándonos a una mayor equiparación de ambos géneros en las distintas categorías profesionales funciones y áreas.

Promover y mejorar el acceso a la mujer a puestos de responsabilidad contribuyendo a reducir las desigualdades y desequilibrios entre géneros que pudieran darse en el seno de Siemens.

Garantizar que en el acceso a la formación que se imparta en la organización, en ningún caso se hará discriminación por razón de género. Asimismo, la formación se utilizará como un vehículo para la sensibilización de toda la plantilla en temas de igualdad de oportunidades.

Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en la Empresa, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos. Se acompaña una declaración institucional como Anexo.

Reforzar el compromiso de Responsabilidad Social Corporativa en orden a mejorar la calidad de vida de los/las empleados/as y de sus familias.

Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las colaboradoras y los colaboradores.

Velar por que en la comunicación interna y externa de la organización se utilice un lenguaje no sexista.

Garantizar un sistema retributivo no discriminatorio por razón de sexo.

Realizar el seguimiento de las acciones que se determinen.

#### 5. Medidas para la consecución de los objetivos

##### 5.1 Comunicación.

Se ha de lograr una comunicación interna que promueva una imagen igualitaria entre hombres y mujeres, sin marcar estereotipos en sus roles, así como un uso del lenguaje neutro y de las imágenes no sexistas, difundiéndolo a todos los niveles (incluir en plan de acogida de nuevas contrataciones como obligatoria).

Para ello habrá que detectar las necesidades de comunicación mediante el análisis de los/las diferentes interlocutores/as y colectivos, y definir los mensajes elaborando los contenidos y mensajes a transmitir y asegurando que el objeto de este procedimiento se cumple.

Habrà que definir los medios empleados, el colectivo al que se dirige y la frecuencia, implementando un plan de comunicación que dé a conocer los conceptos de igualdad de oportunidades y no discriminación.

En la comunicación externa la Empresa desarrollará una comunicación que no contenga imágenes estereotipadas de hombres y mujeres.

##### 5.2 Selección, promoción y desarrollo profesional.

Con el objetivo de asegurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la Empresa, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional, haciendo ofertas públicas para cubrir vacantes tanto internas como externas utilizándose canales que faciliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres.

Para el adecuado cumplimiento a estos principios la Dirección de la Empresa se compromete a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo

basadas en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

En orden a asegurar la ausencia de discriminación por razón de género:

En las ofertas y entrevistas se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista. Las ofertas de empleo se basarán en información ajustada a las características objetivas del puesto y exigencias y condiciones del mismo, se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista. Se estudiará y desarrollará el diseño de políticas que ayuden y apoyen el acceso y promoción de mujeres en aquellas áreas, niveles o funciones en que estén menos representadas.

La Empresa formará y sensibilizará a los/las responsables de selección de personal en materia de igualdad de oportunidades.

En igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo de que se trate.

Se garantizará en las promociones de Convenio que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado.

Se realizarán campañas de información que motiven a las mujeres a participar en procesos de promociones en los puestos y grupos profesionales en que estén infra representadas.

### 5.3 Formación.

La Empresa promoverá la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

Los componentes de la Comisión de Igualdad recibirán información específica sobre igualdad.

Se garantizará la participación de un 50 % de mujeres en todos los cursos de formación que se realicen siempre y cuando sea posible.

Específicamente, realizará actividades formativas dirigidas a mujeres para reforzar habilidades directivas y potenciar el acceso de mujeres a puestos de mayor responsabilidad.

Se incluirán módulos específicos sobre no discriminación y de igualdad de oportunidades, en especial para quienes tuvieran responsabilidades en la dirección y gestión de equipos. Habrá, por tanto, una formación y sensibilización presencial a los/las managers sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades.

Se facilitará la participación de las personas con contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.

En esta situación de excedencia, se podrá participar en convocatorias de traslados y ascensos, así como concurrir a exámenes de capacitación como si se estuviera en activo.

Se asegurarán, cuando el puesto lo requiera, posibilidades de formación y el reciclaje profesional de las personas que han dejado de trabajar un tiempo a causa de responsabilidades familiares.

### 5.4 Retribución.

La Empresa garantizará un sistema retributivo objetivo y no discriminatorio y promoverá activamente medidas y procesos tendentes a corregir cualquier diferencia salarial que pudiera producirse entre hombres y mujeres. Para ello, en el seno de la Comisión Paritaria, se establecerán los plazos y medidas para corregir cualquier desigualdad que pudiera existir. La Comisión de Igualdad tomará las medidas necesarias

para detectar y solventar las posibles discriminaciones que en materia salarial pudieran existir.

#### 5.5 Conciliación.

Con el fin de proporcionar mejores condiciones para conseguir un adecuado equilibrio y mejor compatibilidad entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar se establecen las medidas que figuran a continuación.

Garantizar que la conciliación sea accesible a toda la plantilla, independientemente del sexo, antigüedad en la Empresa o modalidad contractual. Para ello se harán campañas de difusión de las distintas medidas que facilitan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, tanto las recogidas en la legislación española como las que sean fruto de acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores/as en el marco del Convenio Colectivo. Las reuniones se celebrarán dentro del horario establecido en el Convenio Colectivo, excepto en casos extraordinarios.

Realizar una campaña de sensibilización e información, dirigida a los/las colaboradores/as, en la que se presenten todos los permisos relacionados con la conciliación, haciendo hincapié a que los mismos pueden ser disfrutados tanto por hombres como mujeres, y de reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres.

Se tendrán en cuenta como uno de los criterios a seguir las diferentes situaciones familiares, con la finalidad de una mejor conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, no acometiéndose medidas de traslado a otro municipio durante la situación de embarazo y lactancia de la mujer colaboradora.

Durante el primer año de excedencia por cuidado de hijos/as, el/la colaborador/a disfrutará del derecho a la reserva de su puesto de trabajo en iguales condiciones. Cuando el colaborador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 si se trata de categoría especial.

Se potenciará el uso de la videoconferencia como vía para reducir la necesidad de los viajes de trabajo y facilitar una mejor conciliación de la vida personal y familiar.

La colaboradora víctima de la violencia de género tendrá los siguientes derechos:

Adopción de jornada reducida u horario flexible.

Preferencia en la solicitud de traslado para ocupar un puesto de categoría equivalente en cualquier plaza vacante de otros centros de trabajo, con derecho a reserva de su antiguo puesto durante 6 meses.

Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por 6 meses, extensibles hasta 18 meses.

Posibilidad de extinguir su contrato de trabajo, con prestación de desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.

En estos casos podrán flexibilizarse los criterios de concesión de préstamos o anticipos al personal para atender situaciones de necesidad.

#### 5.6 Ordenación del tiempo de trabajo.

El/la colaborador/a tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el/la empresario/a respetando, en su caso, lo previsto en aquella.

Las jefaturas ayudarán a las personas de su equipo a conseguir un equilibrio adecuado entre la vida laboral y la vida personal y familiar.

En este sentido, además de la flexibilidad horaria prevista en las disposiciones legales o convencionales o en el Convenio Colectivo, y de la que tenga atribuida el

personal directivo para organizar flexiblemente su jornada de trabajo, de forma que queden cubiertas las necesidades del servicio, podrán autorizarse otras medidas de flexibilidad en relación con el tiempo de trabajo, siempre que igualmente queden debidamente cubiertas las necesidades del servicio, a quienes tengan a su cargo hijos/as menores o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con alguna discapacidad física o psíquica, o mayores de 65 años.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión de contrato de trabajo por maternidad o permiso por nacimiento del progenitor distinto de la madre biológica, o baja por enfermedad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso por maternidad/ permiso por nacimiento del progenitor distinto de la madre biológica al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el periodo en el cual puedan disfrutarse según lo dispuesto en el Convenio Colectivo.

Podrán autorizarse, siempre que queden a salvo las necesidades del servicio a criterio de la Empresa, licencias no retribuidas de hasta 1 mes de duración dentro del año natural, en los casos siguientes:

Adopción en el extranjero.

Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.

Hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

Acompañamiento en la asistencia médica de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con enfermedad crónica o discapacidades graves.

En supuestos excepcionales, por razones de orden familiar debidamente acreditadas, podrá estudiarse la ampliación del citado mes de licencia.

## 5.7 Medidas específicas en prevención del acoso sexual.

En Siemens respetamos la dignidad, privacidad y los derechos de cada persona. Trabajamos con personas de distintas etnias, culturas, religiones, edades, discapacidades, razas, identidad sexual, puntos de vista o ideologías y sexo. No toleramos la discriminación contra nadie en base a ninguna de esas características, ni el acoso o comportamiento ofensivo, tanto sexual como de cualquier otra clase.

Estos principios aplican tanto a la organización interna como a la conducta con los/las socios/as externos. Tomamos las decisiones sobre aquellos/as con los que trabajamos, incluyendo empleados/as, proveedores/as, clientes y socios/as comerciales, basadas únicamente en consideraciones apropiadas, no sobre la base de consideraciones inapropiadas tales como discriminación o coacción.

La Empresa y las Representaciones Sindicales manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En caso de producirse alguna situación de esta naturaleza, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece un protocolo de actuación que figura como Anexo 15, como procedimiento interno e informal.

La Empresa informará a la Comisión de seguimiento del Plan sobre los casos de acoso sexual que se hubieran producido, pudiendo intervenir la misma, si así lo considerase la persona afectada.

Con el fin de aplicar estas medidas preferentes en cada Centro de trabajo, entendiéndose que no en todos habrá las mismas prioridades, la Empresa por medio de RR.HH. junto con la Representación de los Trabajadores/as valorará las actuaciones prioritarias a desarrollar.

#### 6. Información y difusión de medidas.

En orden a reflejar su compromiso con la igualdad de oportunidades la Dirección de la Empresa facilitará la difusión interna y conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este Plan de Igualdad, así como del marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación.

Igualmente, y cumpliendo con el objetivo de prevenir el acoso sexual, la Empresa y las Representaciones Sindicales firmantes se comprometen a procurar la máxima difusión de las medidas y procedimientos específicos acordados, para canalizar las reclamaciones a que pudiera haber lugar, con el fin de sensibilizar a todas las personas de la plantilla, persiguiendo con ello la consecución de un ambiente de trabajo libre de connotaciones sexuales.

#### 7. Evaluación y seguimiento de las acciones.

Para la vigilancia y el respeto del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, ha quedado constituida la Comisión Paritaria de Igualdad, integrada por igual número de representantes de los/las colaboradores y colaboradoras y de la Dirección de la Empresa, cuyas funciones serán las siguientes:

Vigilar y efectuar el seguimiento del cumplimiento de los objetivos y las medidas incluidas en el presente plan.

Proponer a la Empresa medidas ante posibles actuaciones contra el principio de igualdad.

Efectuar el seguimiento de los procesos de contratación de empleados/as para garantizar que se cumple el principio de igualdad.

La Comisión de Igualdad se reunirá semestralmente o, con carácter de urgencia, a petición de cualquiera de las partes. En el seno de esta Comisión podrán conocerse, además, las denuncias que tengan lugar de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 55.2 del Convenio Colectivo sobre temas de Acoso Sexual, de acuerdo con la Directiva 2002/73/ CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002.

Serán asimismo cometidos de esta Comisión:

Identificar ámbitos prioritarios de actuación.

Promover acciones formativas y de sensibilización que animen a las mujeres a participar en la igualdad de oportunidades.

Realizar evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad, estudiando y analizando la evolución de la situación de la mujer en la Empresa.

Dentro de las competencias de esta Comisión figurará también el seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para ello, fomentando la igualdad y proponiendo, en su caso, las actividades formativas necesarias para ello.

La Comisión elaborará un informe anual a partir de la aprobación de este Plan en el que se refleje la evolución de los indicadores y objetivos alcanzados por cada medida proponiendo, en su caso, las recomendaciones y modificaciones para el desarrollo del plan que fueran oportunas.

#### *Declaración institucional*

Con el Plan de Igualdad que antecede, acordado con la Representación de los Trabajadores/as, la Dirección quiere conseguir un entorno de trabajo productivo, seguro y respetuoso para todas las personas. Todas las mujeres y hombres de Siemens, SA, tienen derecho a que se respete su dignidad. Y todas las mujeres y hombres de Siemens, SA, tienen la obligación de tratar a todas las personas con las que se relacionan por motivos laborales clientes/as, proveedores colaboradores/as, externos, etc. con respeto, y de colaborar para que todo el mundo sea respetado. De acuerdo con estos principios Siemens, SA, declara que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo no serán permitidos ni tolerados en ninguna circunstancia. No deben ser ignorados. Y serán sancionados con contundencia.

Para alcanzar este propósito Siemens, SA, pide que cada una de las personas de su Organización y especialmente aquellas con autoridad sobre las demás asuman sus responsabilidades evitando las acciones, los comportamientos o las actitudes de naturaleza sexual, con connotaciones sexuales o que se hagan por razón del sexo de una persona, que son o que puedan resultar ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, hostiles o intimidatorias para alguien; y actuando de forma adecuada y solidaria ante estos comportamientos y situaciones de acuerdo con las actuaciones que establece el protocolo: no ignorándolos, no tolerándolos, no dejando que se repitan ni que se agraven, poniéndolos en conocimiento y pidiendo apoyo a las personas adecuadas, dando apoyo a las personas que lo puedan estar sufriendo.

Siemens, SA, se compromete a:

Difundir un protocolo y facilitar oportunidades de información y formación para todos/as sus miembros y, en especial, a sus directivos/as, para contribuir a una mayor conciencia sobre este tema y el conocimiento de los derechos, las obligaciones y las responsabilidades de cada persona.

Dar apoyo y facilitar ayuda a las personas que sean objeto de estas situaciones, nombrando una persona/ unas personas con la formación y las aptitudes necesarias para esta función, y articular y dar a conocer las diferentes vías de resolución de estas situaciones dentro de la Empresa.

Garantizar que todas las quejas y denuncias se tratarán rigurosamente y tramitarán de forma justa, rápida y en confidencialidad.

Garantizar que no se tomarán represalias contra la persona acosada que presente queja o denuncia interna o contra las personas que participen de alguna manera en el proceso de resolución.

El Protocolo que acompaña esta declaración concreta que estos compromisos serán revisados periódicamente.

### **ANEXO 15**

#### **Protocolo para la prevención y actuación del acoso**

##### 1. Principios.

De acuerdo los principios legalmente establecidos (Constitución Española, Estatuto de los Trabajadores/as y Ley Orgánica 3/2007), Siemens se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores de la misma.

Igualmente, la Representación de los Trabajadores/as contribuirá a ello, sensibilizando a los colaboradores/as e informando a la Dirección de la Empresa de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y velará por el cumplimiento de las obligaciones de la Empresa en materia de prevención.

## 2. Objetivo, ámbito de aplicación y vigencia.

El presente Protocolo persigue, por tanto, prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades: acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral, laboral o de trato (*mobbing*), asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso. En consecuencia, se consideran dos tipos de actuaciones:

Una, el establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.

Y otra, el establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia interna por acoso, por parte de algún colaborador/a.

El alcance del presente protocolo afecta a todas las personas vinculadas contractualmente a la Empresa, ya sea mediante contrato mercantil, laboral o de confianza y deberá ser respetado por el personal de cualquier Empresa auxiliar que opere en el centro o Centros de Trabajo de la Empresa.

El presente Protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación correspondiente.

## 3. Definición y conductas constitutivas de acoso.

Se consideran discriminatorios tanto acoso sexual, como el acoso por razón de sexo y acoso moral, laboral o de trato (*mobbing*).

### Acoso sexual.

Es la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. (Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo por aplicación directa ya que no está definido en el ordenamiento laboral español). No será obstáculo para que se dé tal consideración el hecho de que el emisor de tales conductas valore sus comportamientos como no ofensivos o molestos.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro que, en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.

### Conductas constitutivas de acoso sexual.

Conductas de carácter ambiental: crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo.

Entre ellas, a título enunciativo:

Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario; agresiones físicas.

Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.

Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

Conductas de intercambio: pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

En definitiva, un auténtico hostigamiento realizado con el objetivo de destruir a la víctima o provocar su abandono de la Empresa.

Acoso por razón de sexo y/o acoso discriminatorio de orientación sexual e identidad de género.

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007: «Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».

También se entiende como acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual o enfermedad, cuando se produzcan dentro del ámbito Empresarial, con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo y/o discriminatorio de orientación sexual e identidad de género, a título enunciativo:

Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la maternidad.

Las medidas ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado acoso sexual, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.)

Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente; chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.

Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

Acoso laboral, moral, laboral o trato (*mobbing*).

En primer lugar, las partes, a través de este Protocolo, dejan expresa constancia de su intención de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para impulsar un ambiente de trabajo libre de acoso, no permitiendo ni consintiendo conductas de esta naturaleza. Así pues, el presente protocolo tiene por objeto establecer un procedimiento de actuación para el caso de que algún empleado detecta o considera que es objeto de acoso laboral, pueda hacer uso del mismo para que se lleven a cabo las actuaciones necesarias que esclarezcan la existencia o no de un caso de acoso y la Empresa pueda adoptar las medidas pertinentes, según los casos. En consecuencia, se reflejan a continuación una serie de medidas y actuaciones que, junto con otras adicionales ya abordadas o en marcha, contribuyan a lograr un clima

laboral adecuado y, en caso de necesidad, disponer de una vía de resolución rápida, eficaz y confidencial de solución a los conflictos que pudieran plantearse en esta materia.

Se entiende por acoso moral la situación de hostigamiento en el lugar de trabajo en la que una persona o grupo de personas se comporta abusivamente, de forma hostil, ya sea con palabras, gestos o de otro modo, respecto de otra, atentando contra su persona de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado, provocando en quien lo padece síntomas psicosomáticos y estados de ansiedad y depresión, con el fin de provocar que la persona afectada vea anulada su capacidad, promoción profesional, o permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Por tanto, los elementos constitutivos necesarios para la existencia de acoso son los siguientes:

Una conducta de hostigamiento o presión, entendiéndose por tal toda actuación que pueda ser percibida desde un punto de vista objetivo, como un ataque, ya se ejerza por un superior o un compañero – acoso vertical y horizontal -. Ahora bien, no toda actividad provocadora de tensión o conflicto en el ámbito laboral puede considerarse como acoso moral, siendo obligado descartar como *mobbing* los supuestos de roces laborales o simples desacuerdos o exigencia rigurosa de determinado comportamiento laboral, que responden a inevitables y naturales confrontaciones propias de la relación humana y, más específicamente de la surgida como consecuencia de la relación laboral o situación profesional.

La intencionalidad o elemento subjetivo, orientado a conseguir el perjuicio moral del otro, dentro del ámbito de la Empresa y como consecuencia de la actividad que se realiza en el lugar de trabajo.

La reiteración de esa conducta que se desarrolla de forma sistemática y prolongada durante un periodo de tiempo. Es decir, debe tratarse de conductas repetidas en el tiempo, pues de lo contrario estaríamos ante un hecho puntual y no ante una situación de *mobbing*. Los mecanismos de presión mediante los cuales se manifiesta el acoso moral, una vez analizadas diversas sentencias que han recogido su existencia, son variados, apreciándose entre las mismas, algunos comunes como:

Medidas de aislamiento social como por ejemplo impedir las relaciones personales con otros compañeros/as de trabajo, con los clientes, no dirigirles la palabra, prohibir a los compañeros/as hablarle, etc.

Medidas de ataque a la víctima, como por ejemplo criticando y minusvalorando su trabajo ante otros compañeros, difundiendo rumores infundados sobre el colaborador/a o atribuyéndole errores que no ha cometido, etc.

Agresiones físicas o verbales, por ejemplo, imitar al colaborador/a, burlarse de él/ella, proferir insultos o críticas constantes de su vida personal o comentarios ofensivos a fin de ridiculizarlo en público.

Conductas constitutivas de acoso laboral, moral o de trato (*mobbing*), a modo de ejemplo, son:

Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.

No asignar tarea alguna, o asignar tareas inútiles o degradantes, que no tengan valor productivo o que sean humillantes.

Dar al colaborador/a una carga trabajo desmedida de manera manifiestamente malintencionada.

Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros (aislamiento) sin justificación.

Control desmedido o inapropiado del rendimiento de un colaborador/a.

La denegación inexplicable o infundada de periodos de licencia, vacaciones y formación.

La denegación inexplicable o infundada de cambio de jornada, horario, tareas o promoción, así como la asignación de cambios constantes de jornada, horario o tareas contra la voluntad del colaborador/a, sin justificación.

Obligarle a realizar trabajos especialmente nocivos o peligrosos para la salud que no formen parte de su evaluación de riesgos.

Atacar sus creencias políticas, sindicales o religiosas.

Atendiendo a la posición que ocupan las personas afectadas por cualquiera de los tipos de acoso podemos diferenciar tres tipos:

Descendente: Es aquel que se produce del jefe/a al subordinado/a.

Ascendente: El que se produce del subordinado/a hacia el jefe/a.

Horizontal: El que se produce al mismo nivel jerárquico.

#### 4. Fase preventiva. Medidas de prevención del acoso.

Al objeto de prevenir situaciones de acoso, la Empresa promoverá un entorno de respeto a través de la interiorización de los valores de igualdad de trato, respeto y dignidad. Para ello, se facilitará información sobre los principios y valores que han de mantenerse en la Empresa, así como aquellos comportamientos, conductas y actitudes inapropiadas que no han de tolerarse.

Igualmente, la Empresa velará por la erradicación de manifestaciones contrarias al respeto de la dignidad de las personas, tanto en el uso del lenguaje, como en las comunicaciones que contengan cualquier imagen que lleve implícita un contenido claramente sexista principalmente de la mujer.

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente Protocolo, se establecerán, entre otras, las siguientes medidas:

Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso o temas relacionados.

Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los colaboradores/as los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

Facilitar información a los colaboradores/as sobre los principios y valores que deben respetarse en la Empresa y sobre las conductas que no se admiten.

Prohibir las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de las mujeres.

Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente al responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el Protocolo acordado.

#### 5. Fase de detección.

En el caso de que en algún departamento o área se estuviera llevando a cabo algún comportamiento que pudiera atentar contra el entorno de trabajo digno comentado anteriormente, la Dirección de la Empresa, a través de la Dirección de RRHH hará un llamamiento a la corrección de la conducta denunciada, instando al cese del comportamiento, advirtiendo de que su continuidad pudiera dar lugar a la apertura de medidas de carácter previo, posible investigación y consecuencias, conforme a lo expuesto en el presente documento.

Ante cualquier duda o consulta que pudiera plantearse durante este proceso, se deberá consultar la actuación a seguir a la Dirección de RRHH, o ante cualquier miembro de la Comisión Instructora, quien, además de asesorar en cuanto proceda, lo pondrá en

conocimiento de la misma, previa puesta en conocimiento del denunciante y aceptación explícita por su parte del traslado de la denuncia a la referida Comisión, que será quien decida si procede la apertura de una investigación interna para el esclarecimiento de los hechos y circunstancias del caso.

6. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por presunto acoso.

Se seguirá el Protocolo de actuación dictado por las Circulares vigentes y Normas de Casa Matriz, adaptadas a la legislación laboral local y siempre conforme a lo establecido a continuación.

El procedimiento se iniciará con la presentación de la denuncia, a la que se le asignará un número de expediente, ante la Dirección de Recursos Humanos, o ante cualquier miembro de la Comisión Instructora, de manera verbal o escrita de la siguiente manera:

Directamente por la persona afectada,  
Por la persona afectada a través de su representación sindical, o  
Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, contexto y posibles consecuencias.

En caso de una denuncia verbal la persona receptora, podrá requerir que la misma se tramite por escrito en función de las circunstancias y los hechos expuestos.

Forma de la denuncia.

La misma deberá contener:

Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.

Identificación del presunto/a acosador/a, y puesto que ocupa.

Identificación de la víctima y puesto que ocupa.

Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)

Identificación de posibles testigos.

Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.

Firma del/la denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

Comisión Instructora.

Esta Comisión será paritaria y estará formada por seis miembros, tres de la parte empresarial designados por la Empresa y tres de la parte social, designados por el Comité Intercentros de entre sus componentes.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento. No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes. Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

La Comisión iniciará el procedimiento de oficio o a instancia de parte, y prestará apoyo y ayuda a los colaboradores/as presuntamente acosados/as, realizando las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando al efecto cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que considere necesarias.

Procedimiento abreviado.

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento sea suficiente para que se solucione el problema.

La Comisión se encargará de entrevistarse con la persona, denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesario. A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, elevará su dictamen-propuesta a la Dirección de RRHH para que se adopte la oportuna decisión, que será trasladada a las partes afectadas.

En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar manifestando a la persona denunciada la necesidad de modificar su comportamiento o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal.

Procedimiento formal.

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se podrán practicar cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas o medidas de vigilancia se estimen necesarias, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso.

Durante la tramitación del expediente, como medida cautelar, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso, la Comisión podrá proponer a la Dirección de RR.HH. la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

La instrucción concluirá con un informe final, que será elevado a la Dirección de RRHH para que se adopten las oportunas decisiones, que serán trasladadas a las partes afectadas, sin que todo el procedimiento haya podido extenderse a más de 20 días. No obstante, este plazo podrá extenderse, a petición de alguna de las partes, y con el acuerdo de toda la Comisión Instructora, no pudiendo superar en ningún caso los 60 días naturales desde la apertura de la investigación.

Resultado de la instrucción y acciones.

Si queda constatada la existencia de acoso, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan decisión que se tomará en el plazo más breve posible desde que reciben el informe final. Si no se constatan situaciones de acoso, o no es posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, no se constata la existencia de acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, la Comisión propondrá la adopción de las medidas oportunas para solucionar el citado conflicto.

En el caso de que se determine la existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades y la sanción impuesta no determine el despido de la persona sancionada, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

7. Fase de resolución. Medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento.

Finalizado el procedimiento, la Comisión podrá proponer, entre otras, la adopción de las siguientes medidas:

Apoyo psicológico y social a la persona acosada.

Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del colaborador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.

Adopción de medidas de vigilancia en protección del colaborador/a acosado/a.

La Empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas. Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.

8. Seguimiento y evaluación del protocolo por la Comisión Instructora.

La Comisión Instructora deberá efectuar el seguimiento del presente Protocolo. A tal efecto se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la dirección de la Empresa. El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.

9. Otras consideraciones.

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, testifiquen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismos o frente a terceros.

No obstante, lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que el/la presunto/a acosado/a ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la Empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente Protocolo no impiden que en cada momento se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

Todos los colaboradores/as tienen derecho a emplear y utilizar este procedimiento con garantías, y a no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable por ello. Dicha protección se extenderá a todas las personas que de buena fe intervengan en los mismos.

10. Divulgación del protocolo.

La Dirección de la Empresa garantizará el conocimiento efectivo de este Protocolo a todos los colaboradores/as y a todos los niveles de la Empresa.