

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

**16015** *Resolución de 31 de octubre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el X Convenio colectivo de Siemens, SA.*

Visto el texto del X Convenio colectivo de la empresa Siemens, S.A. (código de convenio n.º 90010642011997), que fue suscrito, con fecha 30 de mayo de 2018, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y 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, 31 de octubre de 2018.—El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

### X 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, S.A., siendo su ámbito interprovincial y abarcando el total de la Empresa.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afectará durante su vigencia a la totalidad de los/las colaboradores/as de Siemens, S.A. con la excepción del personal a quien la Empresa ha conferido una categoría de denominación interna, conocida por los/las interesados/as.

Asimismo, afectará a todos/as los/las colaboradores/as que ingresen durante la vigencia de este Convenio.

No obstante, el personal procedente de las Empresas integradas en Siemens, S.A. 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 las mismas con las de Siemens S.A., 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 2015 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 cuatro años a partir de su entrada en vigor, hasta el 31 de diciembre de 2018, 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 negociarán de buena fe en orden a la consecución de un nuevo acuerdo que conforme el nuevo Convenio Colectivo, que sustituirá al presente.

### Artículo 5. *Rescisión y revisión.*

a) La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio deberá presentarse ante el Organismo Laboral competente con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

b) Una vez efectuada la denuncia se entablarán las negociaciones en un plazo máximo de quince días después de la presentación de un proyecto sobre los puntos a modificar o incluir.

c) Si al finalizar el plazo de vigencia del presente Convenio, o cualquiera de sus prórrogas, se instare su revisión, se mantendrá el régimen establecido por el mismo hasta que las partes afectadas se rijan por un nuevo Convenio, con independencia de las facultades reservadas a la Autoridad Laboral por la Ley.

d) El escrito de denuncia, cuando esta se verifique por la Representación Sindical, incluirá la certificación de los acuerdos adoptados a tal efecto por la mencionada Representación o, en su defecto, por los/las colaboradores/as afectados/as. En este último caso, se razonarán las causas determinantes de la rescisión o revisión solicitada.

### Artículo 6. *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 7. *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 del mismo.

## Artículo 8. *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 durante los Convenios Colectivos de Siemens, S.A., referenciados en la Disposición General Final.

## CAPÍTULO II

### Conceptos económicos

## Artículo 9. *Retribución.*

### a) Incremento salarial.

Para el año 2015, el incremento fijo a aplicar sobre sueldos y salarios, excluidos quinquenios (a excepción de F. Cornellá), será del 1%, con efectos del 1 de enero de 2015, sobre valores al 31.12.2014 y para quien estuviera en situación de alta en esta fecha.

Asimismo, y para el año 2015, si se supera la cifra de facturación planificada correspondiente al negocio total (negocio propio y a comisión) se abonará un 0,5% sobre sueldos y salarios al 31.12.2014, más un 0,1% por cada punto porcentual que exceda de la misma fijándose un tope total del 1%. Dicho variable será pagadero en la nómina de octubre a abonar en noviembre, siendo el pago proporcional al tiempo de permanencia trabajado en cada uno de los ejercicios económicos del presente Convenio.

Para el año 2016, el incremento fijo a aplicar sobre sueldos y salarios, excluidos quinquenios (a excepción de F. Cornellá), será del 1% con efectos del 1 de enero de 2016, sobre valores al 31.12.2015 y para quien estuviera en situación de alta en esta fecha.

Asimismo, y para el año 2016, si se consigue el 95% de la cifra de facturación planificada correspondiente al negocio total (negocio propio y a comisión) se abonará un 0,5% sobre sueldos y salarios al 31.12.2015, 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 2017, el incremento fijo a aplicar sobre sueldos y salarios, excluidos quinquenios (a excepción de F. Cornellá), será del 1% con efectos del 1 de enero de 2017, sobre valores al 31.12.2016 y para quien estuviera en situación de alta en esta fecha.

Asimismo, y para el año 2017, si se consigue el 95% de la cifra de facturación planificada correspondiente al negocio total (negocio propio y a comisión) se abonará un 0,5% sobre sueldos y salarios al 31.12.2016, 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 2018, el incremento fijo a aplicar sobre sueldos y salarios, excluidos quinquenios (a excepción de F. Cornellá), será del 1% con efectos del 1 de enero de 2018, sobre valores al 31.12.2017 y para quien estuviera en situación de alta en esta fecha.

Asimismo, y para el año 2018, si se consigue el 95% de la cifra de facturación planificada correspondiente al negocio total (negocio propio y a comisión) se abonará un 0,5% sobre sueldos y salarios al 31.12.2017, 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.

Cada mes se entregará al Comité Intercentros la cifra que vaya consolidando la facturación anteriormente reseñada, aportándose las aclaraciones pertinentes por parte de la Empresa.

b) Tablas salariales de Convenio.

Las tablas salariales tendrán un incremento adicional del 0,6% para 2015 y para 2016, 0,7% para 2017 y del 0,8% para 2018

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.

El acuerdo alcanzado en Fábrica de Cornellá el 22 de febrero de 2013 para la implementación de un nuevo sistema de retribución para el personal de taller (personal obrero) y adaptación general de los tiempos previstos de ejecución, forman parte del presente Convenio y se dan por reproducidos íntegramente en el mismo. Las tablas contenidas en dicho acuerdo, tendrán los incrementos de sueldos salarios y tablas.

A partir del año 2018 (excepto Fábrica Cornellá), las tablas salariales quedan fijadas en tres niveles; 1, 2 y 3, teniendo en cuenta que el nivel 1 es para nuevas incorporaciones, siendo los niveles 2 y 3 para el personal consolidado en su función, llegando a los mismos según se define en el anexo de promociones.

Artículo 10. *Pagas extraordinarias.*

Las actuales gratificaciones existentes, de mayo, julio y diciembre, consistirán en una mensualidad del sueldo o jornal carta para todo el personal.

En el concepto jornal y para estas pagas se tendrán también en cuenta el complemento jornal, plus de antigüedad y los restantes pluses que están incluidos en el jornal.

Los valores que corresponda percibir tanto al personal obrero como al empleado de Fábrica Cornellá y CTS Getafe Producción –en este caso sólo 2015– se incrementarán con los importes adicionales como suplemento de pagas extraordinarias que figuran a continuación:

	2015	2016	2017	2018
F. Cornellá . . . . .	367,40	371,07	374,78	378,53

CTS Getafe Producción –2015– y personal obrero y empleado de la extinta F. Zaragoza que lo viniera percibiendo:

2015: 244,93.

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.

Artículo 11. *Horas extraordinarias.*

Se consideran como tales aquéllas que exceden de la jornada pactada o planificada según los respectivos calendarios laborales de cada Centro de Trabajo 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 5 a 5E. 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:

$$\text{Horas realizadas} \times 1,75 = \text{Total horas libres}$$

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

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

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.

Fábrica Cornellá y personal obrero del CTS Getafe Producción, en los incentivos, primas, premios, gratificaciones, etc., obtenidos además del jornal, sea en horas normales o bien en horas extraordinarias, no se hará distinción alguna y se abonarán según resultado en relación con la hora normal y sin recargo de clase alguna.

#### Artículo 12. *Subvención de comida.*

Para toda la Organización, excepto F. Cornellá, esta subvención, que se abona por día de asistencia al trabajo, en jornada de invierno, se fija en 11,77 euros brutos/día para el año 2015, en 11,89 euros brutos/día para el año 2016, en 12,01 euros brutos/día para el año 2017 y en 12,13 euros brutos/día para 2018, con efectos de 1 de enero en todos los casos.

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

En la jornada de verano se abonará esta subvención cuando la jornada realizada sea igual o superior a la jornada de invierno.

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.

En Fábrica Cornellá y CTS Getafe se dispone de un comedor laboral para todos/as los/ las colaboradores/as que deseen hacer uso del mismo en los turnos establecidos y durante los días laborables, de lunes a viernes de cada semana, según calendario laboral. La organización de este servicio se fijará de acuerdo entre la Empresa y el Comité de Empresa o Comisión de Comedor. La subvención Empresarial para Fábrica Cornellá será del 100% a partir del 1 de enero de 2017.

#### Artículo 13. *Pluses de turno y nocturno en Fábrica Cornellá e Illescas.*

Se establecerán turnos rotativos de trabajo cuando la producción así lo requiera. En el caso en que algún colaborador/a presente alegaciones en contra éstas se tratarán conjuntamente con el Comité de Empresa con el objeto de que la producción prevista no resulte afectada negativamente (cumplimiento de plazos, ocupación de puestos de trabajo).

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

El personal afectado por estos turnos rotativos de mañana y tarde será designado nominativamente por la Jefatura del Taller, según las necesidades de la producción; 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.

Turnos	2015	2016	2017	2018
Mañana. . . . .	0,49	0,50	0,52	0,53
Tarde. . . . .	0,80	0,83	0,84	0,85
Noche. . . . .	2,93	2,98	3,00	3,03

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

#### Artículo 14. *Horas de viaje y formación.*

Son aquellas que se ocasionan fuera de las horas de trabajo según calendario laboral de cada centro de trabajo o jornadas especiales para el personal de los Servicios Técnicos, Fábrica Cornellá que realice montajes/reparaciones fuera de su centro de trabajo, y que se producen con motivo de los desplazamientos, en cualquier medio de locomoción, al lugar de trabajo que no se corresponda, por tanto, con la sede del centro de trabajo habitual respectivo o las de regreso tanto a su domicilio como al centro de trabajo habitual.

No se consideran horas de viaje las empleadas para asistir a reuniones y cursos de formación.

Las horas de viaje no son horas de trabajo por lo que no procederá a su canje por tiempo libre.

Se establece un valor único para las mismas de 9,47 euros brutos/hora con efectos 1 de enero de 2015, de 9,76 euros brutos/hora para 2016, de 9,66 euros brutos/hora para 2017, y de 9,76 euros brutos/hora para 2018.

Las horas de formación que se realicen fuera de la jornada normal u ordinaria de trabajo según cada calendario laboral no tienen en ningún caso la consideración de horas extraordinarias y se retribuyen con el mismo valor que las horas de viaje.

#### Artículo 15. *Gastos de viajes y dietas.*

Los importes figuran en los Anexos 6.

Para el año 2015 los gastos de viaje y dietas mantendrán los importes de 2014, y en 2016, 2017 y 2018 los importes se incrementarán en el porcentaje de incremento de sueldos y salarios.

Con efectos 1 de enero de 2017 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 19,66 euros en 2015, 19,86 en 2016, 20,06 euros en 2017 y 20,26 euros en 2018. 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 16. *Compensación económica por antigüedad.*

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.

Los importes de los quinquenios serán los siguientes:

a) SC y Ce.Ves. y CTS Getafe: el 5% del salario base legalmente establecido para cada categoría, siendo los valores los indicados en los Anexos 7.

b) Fábrica Cornellá: el porcentaje de subida será el mismo que las tablas de Convenio de cada año, siendo los valores los indicados en los Anexos .

Artículo 17. *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 (Anexo 8).

Artículo 18. *Plus transporte de materiales en los Servicios Técnicos.*

El plus transporte de materiales en caso de utilizar coche propio al servicio de la Empresa está regulado en el Anexo 9. Las intervenciones efectuadas en varios clientes sólo devengarán este plus una vez al día.

Este plus tendrá el incremento de sueldos y salarios para cada año de vigencia del Convenio.

Artículo 19. *Otros pluses en Fábrica Cornellá, Illescas, Tarragona y personal obrero del CTS Getafe.*

Los importes que correspondan según los distintos conceptos de pluses existentes se han regulado en los distintos centros de trabajo y figuran en los Anexos 4.

Se han eliminado de las tablas de pluses, por no tener una aplicación justificada en la actualidad, los siguientes: tóxico, penoso, sucio, altura, centralita, báscula, cabeza de línea, chapa, galvánica y vigilante jurado.

Los importes que se venían percibiendo de forma individual por estos pluses se han compensado en un plus no absorbible «ad personam» y revalorizable. Para el resto se aplicará el incremento de sueldos y salarios.

Existe un nuevo plus de puesto para las nuevas incorporaciones que engloba a los puestos de soldadura, pintura e impregnación, cuyo valor figura en los Anexos 4 a 4A.

Los pluses de ayuda social y ayuda escolar desaparecen de la relación de pluses del Anexo 4 quedando integrados en los artículos 24 y 30, respectivamente.

En el Centro de Illescas se establece un plus de 7,5 euros brutos por cada hora trabajada del fin de semana (considerando desde el viernes 22:30 a domingo a las 22:30) 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.

La fecha de efectos del percibo de este plus es la de 1 de enero de 2016 y mantendrá su importe durante ese año, incrementándose durante el 2017 y 2018 en sueldos y salarios.

Plus parada de Tarragona. El importe de este plus es:

	2015	2016	2017	2018
L a V . . . . .	30,37	30,67	30,98	31,29
S, D y festivos. . . . .	64,48	65,12	65,77	66,43

Plus «índice de frecuencia» de Tarragona. El importe de este plus es:

2015	2016	2017	2018
5,74	5,80	5,86	5,92

Artículo 20. *Kilometraje.*

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

## CAPÍTULO III

**Jornada y vacaciones**Artículo 21. *Jornada de trabajo.*

Para la vigencia del presente Convenio se fija la jornada de trabajo anual para el personal de SC y Ce.Ves., CTS Getafe y personal empleado de Fábrica Cornellá en 1.754 horas efectivas, y en 1.764 horas efectivas para Fábrica Cornellá y CTS Getafe Producción, excluida la pausa cualquiera que sea.

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 o División de la Empresa cuando ello sea necesario. Cuando estas situaciones se produzcan serán justificadas y negociadas con los Comités de Empresa correspondientes, fijándose los criterios para su compensación y recuperación.

## 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, como asimismo, de fiestas convenidas, fijándose el total de tiempo a trabajar diariamente para obtener las horas anuales acordadas.

Los calendarios pactados en cada centro de trabajo recogerán como no laborables los días 24 y 31 de diciembre.

La publicación del mismo se realizará como máximo en la primera quincena del mes de enero.

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

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 tendrán similar regulación a la de las vacaciones, con la excepción de que la solicitud se realizara del 1 al 20 de febrero de cada año. Del 21 de febrero al 15 de marzo las jefaturas estudiarán las fechas indicadas. Si hasta esa fecha no se ha manifestado ninguna objeción, las fechas previstas se considerarán aceptadas por ambas partes.

Es compromiso tanto de la Dirección de la Compañía como de la Representación de los Trabajadores/as/as, velar por el disfrute íntegro de estos días 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 en SC y Ce.Ves y CTS Getafe (excepto Servicios Técnicos).

Durante la vigencia de este Convenio, se mantiene el comienzo de la jornada a las 8 horas y su finalización a las 17,15 horas, manteniéndose la flexibilidad de entrada entre las 7,30 y las 9,30 horas.

Se mantienen los tiempos de recuperación como en la actualidad, es decir:

a) En jornada de invierno la recuperación será de hasta 105 minutos, excepto en Tres Cantos y CTS Getafe (excepto CTS Getafe Producción) que podrá ser de hasta 135 minutos.

b) En jornada de verano se podrán recuperar hasta 45 minutos, excepto en Tres Cantos y CTS Getafe (excepto CTS Getafe Producción) que podrá ser de hasta 55 minutos.

Se establece la posibilidad del cómputo de los excesos horarios cada quince días a los efectos de la recuperación del último día laborable de la semana de cada colaborador/a,



anteriormente señalada, procurando que la citada recuperación coincida con el último día laborable del/la colaborador/a.

En la SC y Ce.Ves. y CTS Getafe, en los puentes del calendario –24 y 31 de diciembre– y días festivos nacionales, locales y autonómicos de 2015, 2016, 2017 y 2018, 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 11.

Permanecerán accesibles a los clientes las Oficinas Regionales y Delegaciones durante toda la jornada laboral, evitando cierres durante la pausa.

Flexibilidad en Fábrica Cornellá y CTS Getafe Producción.

El personal empleado de estos centros podrá realizar la acumulación horaria en dos semanas, a regular en los propios Centros.

a) Fábrica Cornellá.

El personal obrero y personal empleado vinculado directamente al proceso productivo podrán retrasar el horario de entrada hasta un máximo de quince minutos sobre el horario establecido, que será recuperado en la misma jornada retrasando en igual tiempo la hora de salida.

b) CTS Getafe Producción.

La flexibilidad de horario para el personal empleado que no esté relacionado directamente con producción será de 60 minutos en la entrada de la mañana.

Jornada Intensiva.

Para toda la organización la jornada de verano estará comprendida entre el día 15 de junio y el 14 de septiembre (ambos inclusive).

Jornada Industrial de Fábrica Cornellá y personal obrero del CTS Getafe Producción.

Ante la necesidad de atender picos de producción/faltas de ocupación, previa información de la Empresa y justificación acreditativa al Comité de Empresa, se podrá establecer una jornada semanal flexible que se regirá por las siguientes pautas:

1. La Empresa informará previamente al Comité de Empresa con la documentación justificativa de la situación por sobreocupación provisional o falta de trabajo circunstancial.
2. La duración de la jornada irregular será de 48 horas máximas y 32 horas mínimas de trabajo a la semana, respetando el cómputo anual pactado.
3. El calendario de jornada y la posterior recuperación se establecerá en función de la duración de estas situaciones, debiendo existir un preaviso mínimo de cinco días laborables. Cumplido este preaviso, y previa planificación, justificación y orientación sobre la recuperación, la jornada industrial entrará en funcionamiento para el personal afectado.
4. Para el personal obrero del CTS Getafe producción en el plazo máximo de 3 meses y desde el momento del inicio de dichas jornadas se negociará con el Comité de Empresa el calendario de recuperación, que se comunicará al personal afectado con una antelación mínima de cinco días laborables.
5. La aplicación de la jornada industrial requerirá que el colectivo afectado sea como mínimo de un grupo productivo dentro de un mismo ámbito funcional. Se entiende, a estos efectos, por grupo productivo el equipo o grupo de colaboradores/as que realizan, en un mismo ámbito organizativo, funciones homogéneas o encadenadas (por ejemplo, soldaduras, embalajes, pruebas, etc.).

6. El incremento o reducción de jornada se podrá distribuir a lo largo de la semana, según necesidades/posibilidades:

A) Aumentando, como máximo, en dos horas la jornada diaria, (de lunes a jueves) sin sobrepasar el límite máximo semanal de cuarenta y ocho horas.

La extensión al sábado (máximo ocho horas en horario de mañana) será obligatoria cuando el colectivo afectado trabaje a turnos rotativos.

Podrá también realizarse la jornada voluntariamente en sábado, previo acuerdo, en aquellos colectivos que no realicen turnos rotativos.

Se establecen los siguientes límites máximos: doce sábados o noventa y seis horas de trabajo adicional, de lunes a jueves para la vigencia de este Convenio.

B) Disminuyendo la jornada, reduciendo el horario diario, o bien librando días enteros, sin sobrepasar el límite mínimo semanal de treinta y dos horas.

En caso de que se libren jornadas el calendario de aplicación se establecerá haciendo coincidir las jornadas libres con lunes o viernes, o con los días anteriores o posteriores a fiestas según el calendario laboral, previo acuerdo entre ambas partes.

6. De forma individualizada se registrarán mensualmente las horas de jornada industrial trabajadas adicionalmente y las no trabajadas en el mes respecto al horario semanal establecido y saldo acumulado al final del período mensual.

Esta información se entregará tras el cierre mensual a cada colaborador/a afectado/a y al Comité de Empresa, existiendo, además, la información de los marcajes de entrada/salida en Recursos Humanos de Fábrica Cornellá para consultas y aclaraciones complementarias a la información entregada.

Para la vigencia del presente Convenio y para el personal de producción de las Fábricas, dentro del actual marco de flexibilidad, se establece una bolsa de 16 horas con carácter individual y en días laborables para compensar la ocupación en las Fábricas. La motivación y posterior aplicación de la medida se realizará, con carácter general, con un preaviso mínimo de cinco días laborales y estará a lo recogido en el Reglamento de funcionamiento interno que será negociado con el Comité de Empresa.

Personal obrero CTS Getafe Producción.

Al final de cada año natural se efectuará una regulación de las horas, y si hubiera exceso, se compensará, bien económicamente bien con horas libres como máximo hasta los tres primeros meses del año natural siguiente. Si no se hubieran cumplido las horas pactadas, las que resten hasta cumplir la jornada anual se realizaran, igualmente, como máximo hasta los tres primeros meses del año natural siguiente.

Si al llegar el 31 de marzo restasen aun horas por realizar del año anterior la Empresa cancelará el saldo pendiente y si, por el contrario, existiese sobrante de horas del año anterior, las abonará como horas extraordinarias.

Excepcionalmente, cuando la aplicación de la jornada industrial se haya realizado dentro del último trimestre del año natural la fecha límite para saldar las horas será el 30 de junio (en lugar del 31 de marzo).

Conceptos económicos de estas jornadas para el CTS Getafe Producción (2015).

Para el año 2015, y desde el 1 de enero, los valores serán: 3,62 euros brutos de lunes a jueves y 11,33 euros brutos los sábados. Se abonará la subvención de comida por cada sábado trabajado.

Fábrica Cornellá.

Se establece un plazo máximo de 9 meses para iniciar la realización de la recuperación de la jornada industrial, a contar desde la finalización de la misma y previa negociación con el Comité de Empresa del calendario de recuperación. La comunicación al personal afectado será realizada con una antelación mínima de cinco días laborables.

Al finalizar el periodo máximo comprendido entre el inicio de la jornada industrial y la recuperación de la misma (15 meses), se efectuará una regulación de las horas, si restasen aún horas por realizar del periodo anterior, la Empresa cancelará el saldo pendiente y, si por el contrario, existiese sobrante de horas del mismo periodo, la Empresa las abonará como horas extraordinarias.

Conceptos económicos de estas jornadas en Fábrica Cornellá.

Para el año 2015, y desde el 1 de enero, los valores serán: 5,56 euros brutos de lunes a jueves y 12,24 euros brutos los sábados. Se abonará la subvención de comida por cada sábado trabajado.

Para el año 2016, y desde el 1 de enero, los valores serán: 5,62 euros brutos de lunes a jueves y 12,36 euros brutos los sábados. Se abonará la subvención de comida por cada sábado trabajado.

Para el año 2017, y desde el 1 de enero, los valores serán: 5,67 euros brutos de lunes a jueves y 12,49 euros brutos los sábados. Se abonará la subvención de comida por cada sábado trabajado.

Para el año 2018, y desde el 1 de enero, los valores serán: 5,73 euros brutos de lunes a jueves y 12,61 euros brutos los sábados. Se abonará la subvención de comida por cada sábado trabajado.

Jornada de los Servicios Técnicos.

Se mantiene el comienzo de la jornada a las 8 horas, tanto en invierno como en verano.

La flexibilidad horaria será de 90 minutos a partir de la hora de comienzo de la jornada. La salida estará en función directa de la hora de entrada más el tiempo utilizado por cada colaborador/a en las pausas establecidas para invierno (mínimo 45 minutos/máximo 60) y verano (25 minutos).

En Tres Cantos y CTS Getafe la flexibilidad horaria será de 105 minutos a partir de la hora de comienzo de la jornada, tanto en invierno como en verano. Al no existir pausa en la jornada normal de verano, la salida se producirá como mínimo a partir de las 14,25 horas.

Se mantienen los tiempos de recuperación como en la actualidad, es decir:

- a) En jornada de invierno la recuperación será de hasta 105 minutos, excepto en Tres Cantos y CTS Getafe que podrá ser de hasta 135 minutos.
- b) En jornada de verano se podrán recuperar hasta 45 minutos, excepto en Tres Cantos y CTS Getafe que podrá ser de hasta 55 minutos.

Se establece la posibilidad del cómputo de los excesos horarios cada quince días, a los efectos de la recuperación del último día laborable de la semana de cada colaborador/a, anteriormente señalada, procurando que la citada recuperación coincida con el último día laborable del calendario laboral del centro de trabajo correspondiente.

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 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/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/as y comunicándolo al interesado/a con una antelación mínima de siete días. En caso de fijarse estos turnos, la compensación económica y regulación de los mismos será la misma que la establecida para este concepto en Fábrica Cornellá.

La información de estas jornadas será la misma que la que se establece para las jornadas industriales.

Conceptos económicos de estas jornadas.

Para generar el derecho a la subvención de comida será necesario que la jornada sea, como mínimo, la de invierno.

Para el año 2015 y con efectos 1 de enero, las horas de exceso efectuadas durante la jornada normal de lunes a jueves tendrán un suplemento de 3,62 euros brutos/hora en invierno y de 3,62 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 11,33 euros brutos, incluido el plus de turno. Se abonará la subvención de comida por cada sábado trabajado.

Para el año 2016 y con efectos 1 de enero, las horas de exceso efectuadas durante la jornada normal de lunes a jueves tendrán un suplemento de 3,65 euros brutos/hora en invierno y de 3,65 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 11,45 euros brutos, incluido el plus de turno. Se abonará la subvención de comida por cada sábado trabajado.

Para el año 2017, y desde el 1 de enero, las horas de exceso efectuadas durante la jornada normal de lunes a jueves tendrán un suplemento de 3,69 euros brutos/hora en invierno y de 3,69 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 11,56 euros brutos, incluido el plus de turno. Se abonará la subvención de comida por cada sábado trabajado.

Para el año 2018, y desde el 1 de enero, las horas de exceso efectuadas durante la jornada normal de lunes a jueves tendrán un suplemento de 3,73 euros brutos/hora en invierno y de 3,73 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 11,68 euros brutos, incluido el plus de turno. Se abonará la subvención de comida por cada sábado trabajado.

Puentes.

En los puentes del calendario –24 y 31 de diciembre– y días festivos nacionales, locales y autonómicos, y 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, (excepto en donde el volumen de personal no lo permita), 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 11.

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 por mensáfono, o dispositivo similar, 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 a 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 brutos:

	2015	2016	2017	2018
Hora pasiva de lunes a viernes . . . . .	2,39	2,41	2,43	2,45
Hora pasiva sábados . . . . .	2,50	2,60	2,60	2,60
Hora pasiva domingos y festivos . . . . .	2,62	2,72	2,72	2,72
Hora pasiva festivos especiales . . . . .	2,74	3,04	3,04	3,04

Tendrán la consideración de Festivo Especial los días 1 de enero, Jueves Santo –o Lunes de Pascua en las Comunidades Autónomas en que sea 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 22. *Vacaciones.*

Las vacaciones pendientes del año anterior podrán disfrutarse hasta el 30 de abril del año siguiente.

El personal de nueva entrada, cuya alta se produzca entre enero y finales de agosto, una vez transcurridos los seis meses de servicio podrá disfrutar de la parte proporcional del año debiendo tomar las vacaciones antes del 30 de abril del año siguiente. El de entrada con posterioridad al 1 de septiembre, después de transcurridos los mencionados seis meses podrá tomar bien la parte proporcional que le corresponda de los meses del año o bien acumular los días a las vacaciones del año próximo.

Las vacaciones serán de 24 días laborables por año natural con efectos del 1 de enero de 2017. 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 en SC y Ce.Ves. y CTS Getafe se fijará de común acuerdo entre la Empresa y los/las colaboradores/as sin que exista ningún derecho preferente entre estos/as, salvo el de aquellos/las que, que por tener hijos en edad escolar, deseen que sus vacaciones coincidan con las de sus hijos/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.

Para el personal de montaje y almacén se considerará, en todo caso, la posibilidad de que disfruten sus vacaciones reglamentarias preferentemente en los meses de junio a septiembre.

Del 1 al 20 de marzo de cada año, la Empresa, a través de los/las Jefes/as de Sección, pasará un listado en el que todos los/las colaboradores/as anotarán las fechas previstas de sus vacaciones oficiales. Del 21 de marzo al 15 de abril las mencionadas jefaturas estudiarán las fechas indicadas. Si hasta esa fecha no se ha manifestado ninguna objeción las fechas previstas se considerarán aceptadas por ambas partes.

Fábrica Cornellá.

Las vacaciones se disfrutarán entre el 25 de junio y el 10 de septiembre y se incluirán en el calendario laboral de cada Centro.

Entre el 24 de diciembre y el 6 de enero se establecerán dos turnos en el calendario.

Sin perjuicio de los cálculos anuales, se mantienen los 24 días laborables para todos los/las colaboradores/as de forma colectiva y en turnos.

La Empresa y el Comité de Empresa respectivo establecerán de mutuo acuerdo las vacaciones colectivas en función de las necesidades del servicio y del cliente, distribuyéndose el personal en los distintos turnos, atendiendo a las necesidades de producción.

A pesar de lo establecido anteriormente, y con el fin de que algunos de los/las colaboradores/as puedan gozar de vacaciones en las Residencias del Tiempo Libre del Estado o de las Comunidades Autónomas, la Empresa concederá a los/las que puedan obtener un mes antes de las vacaciones colectivas la facultad de efectuar sus vacaciones, o sea, igualmente los días laborables que les correspondan en la fecha que tengan reservada la plaza. Desde luego, en todos estos casos, tendrán preferencia los/las colaboradores/as más antiguos de la Empresa y no podrán sobrepasar la cifra máxima de 15 colaboradores/as. Estos/as deberán trabajar durante las vacaciones colectivas en todos los trabajos que se les encomienden.

Para el personal obrero del CTS Getafe Producción la remuneración de la prima será sobre la base de los tres últimos meses por el factor de 210 horas; también se abonará la media de los 3 últimos meses de los pluses de puesto de trabajo.

#### Artículo 23. *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.

En Fábrica Cornellá se concederá un día laborable más por cada cinco años de antigüedad en la Empresa. Todos/as los/las colaboradores/as en general que tengan 25 años de servicio tendrán seis días laborables de vacaciones adicionales y, por cada cinco años más de servicio gozarán de un día laborable más de vacaciones. El personal obrero que disponga de días de vacaciones por quinquenio podrá utilizar fraccionadamente tres de ellos; la fracción mínima será de dos horas.

El personal podrá disfrutar de forma fraccionada, para necesidades personales, los días por quinquenios (mínimo media jornada) según lo acordado en el acta de fecha 22.05.1991.

### CAPÍTULO IV

#### Conceptos sociales

#### Artículo 24. *Ayuda social.*

Se concede una asignación de 260,14 euros brutos/mes para el año 2015, de 270,14 euros brutos/mes para el año 2016, de 282,14 euros brutos/mes para 2017 y de 293,30 euros brutos/mes para 2018, para los/las colaboradores/as en situación de alta en la plantilla con hijos/as disminuidos física, psíquica o sensorialmente, siempre que esta minusvalía 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.

En Fábrica Cornellá y CTS Getafe Producción el personal pensionista que en el momento del retiro del trabajo disfrutara de esta ayuda la seguirá disfrutando a título personal mientras subsistan las restantes condiciones requeridas.

## Artículo 25. *Asistencia social.*

Se constituye un fondo para todo el personal del ámbito de este Convenio con los siguientes importes:

2015: 374.422,15 euros.  
2016: 334.800,00 euros.  
2017: 338.148,00 euros.  
2018: 341.529,48 euros.

El Reglamento de todas las Comisiones de Asistencia Social es el recogido en el Anexo 10 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.

El 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 10, y las prestaciones serán brutas y estarán sujetas a la fiscalidad correspondiente a cargo del/la perceptor/a.

## Artículo 26. *Prestaciones por Incapacidad Temporal.*

El pago por incapacidad temporal en caso de enfermedad o accidente de trabajo se fija como garantía el 100% del jornal día mensual vigente, es decir, se abonará la diferencia desde el primer día entre el sueldo real o jornal vigente y la prestación de la Seguridad Social o la Mutualidad, siempre que esta sea inferior al primero, en tanto que los afectados/as estén en situación de alta en la Empresa.

En el sueldo o jornal se debe incluir los pluses de antigüedad y Jefe de Equipo, a quien corresponda.

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/as 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.

En Fábrica Cornellá, para la vigencia del Convenio a los/las colaboradores/as que causen la baja por enfermedad común se les abonará el jornal individual vigente más la prima que hayan generado en promedio durante los seis últimos meses (incluido el plus de rendimiento) desde el primer día hasta el decimoquinto día y la diferencia entre la suma de ambos conceptos y la prestación de la Seguridad a partir del decimosexto día hasta el alta; todo ello condicionado a que el absentismo global de la Fábrica en el semestre anterior del año natural no haya superado el 5%. Si esta condición no se cumpliera, este complemento se calcularía sólo en base al jornal vigente, sin prima.

En Fábrica Cornellá el pago por Incapacidad Temporal en caso de accidente de trabajo se fija en un 90%, siendo la base y el tope los que señalen las disposiciones vigentes.

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 la prima obtenida por el/la colaborador/a en el mes anterior y, si se comprueba que esta 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 correspondería a su categoría, según tablas salariales.



## Artículo 27. *Préstamos personales.*

La Empresa aportará al fondo de préstamos personales un importe de:

2015: 476.616,00 euros.

2016: 481.382,16 euros.

2017: 486.195,98 euros.

2018: 491.057,94 euros.

El 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. La administración de estos préstamos será realizada por la Comisión establecida en el Reglamento recogido en el Anexo 11.

Se podrán conceder también para los estudios de carácter oficial de los/las colaboradores/as e hijos/as de estos con los límites que se establezcan en el Reglamento.

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

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

Se establece un Seguro de Vida e Invalidez por los capitales que se señalarán a continuación para los casos de fallecimiento o invalidez y con doble valor del capital establecido en caso de que el fallecimiento venga dado por accidente. El tomador del seguro será Siemens, S.A. y los/las asegurados/as todos/as los/las colaboradores/as de Siemens, S.A. 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, en la forma y contingencias ya acordadas y que figuran en el Anexo 12.

Para el año 2015 la cobertura del Seguro es de 34.375,35 euros, para el año 2016 la cobertura del Seguro será de 34.719,10 euros, para el año 2017 será de 36.500,00 euros y para 2018 será de 38.000,00 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 29. *Seguro de Jubilación Colectivo.*

El presente Seguro se regirá por las normas que se establecen a continuación y lo establecido en el Anexo 13.

El tomador del Contrato de Seguro será Siemens, S.A.

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 2015 la cobertura del Seguro es de euros 19.471,80, para el año 2016 la cobertura del Seguro será de 19.666,50 euros, para 2017 de 19.863,17 euros, y para 2018 de 20.061,80 euros.

Para el personal armonizado de F. Zaragoza con derecho al mismo se mantiene el actual seguro fijándose la aportación de la Empresa en 657,90 euros para el año 2015, 664,48 euros para el año 2016, 671,12 euros para 2017 y 677,83 euros para 2018 sin que

este colectivo pueda causar alta en el seguro contemplado en este artículo y desarrollado en el Anexo 13.

#### Artículo 30. *Ayuda Escolar.*

Se fija el importe de 163,22 euros brutos año por hijo/a para 2015, 170,00 euros brutos año por hijo/a para 2016, 175,00 euros brutos año por hijo/a para 2017 y 185,00 euros brutos año por hijo/a para 2018, 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 los mismos en un Centro de enseñanza.

Esta ayuda corresponde también a los/las colaboradores/as con hijos/as disminuidos física, psíquica o sensorialmente, con independencia de la ayuda que les pueda corresponder por esta situación ya señalada en el artículo 24.

#### Artículo 31. *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 a continuación:

- 75% del coste de la matrícula.
- 50% de la cuota mensual, si existe.
- 50% del coste de los libros de texto que se necesiten.

Las solicitudes se realizarán a través de la Comisión de Asistencia Social y se tratarán según Reglamento existente al efecto (Anexo 14).

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.

Se elaborarán planes de formación para acogerse a los planes subvencionados, según Acuerdo Nacional sobre Formación Continua.

#### Artículo 32. *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 33. *Grupo de Empresa.*

El Grupo de Empresa se regirá conforme a lo establecido en el Reglamento que figura en el Anexo 17.

Asimismo y en dicho Reglamento figura la distribución del fondo asignado, que es de 71.000 euros.

#### Artículo 34. *Ropa de trabajo.*

La provisión de la ropa de trabajo normal a los correspondientes Departamentos, de acuerdo con las respectivas jefaturas, será responsabilidad de la División de Recursos Humanos.

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/Sección correspondiente.

Si por cualquier causa imputable a los trabajos encomendados por la Empresa se deteriorasen las prendas estas 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 15.

## CAPÍTULO V

### Conceptos diversos

#### Artículo 35. *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 distorsionen las facultades de los comités de dichos centros. El Comité Intercentros tendrá, además, las siguientes competencias: (i) la negociación del Convenio colectivo aplicable a Siemens, S. A., y (ii) la negociación de todas aquellas medidas de reestructuración (despidos colectivos, traslados, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo etc.), cuando, resultando necesaria la intervención de la Representación de los Trabajadores/as/as de acuerdo con la legalidad vigente, las mismas afecten a más de un centro de trabajo.

Los Comités de Fábricas o Centros de trabajo 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 Centro 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 respectivos Comités de Centro o Fábrica, 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.

Se creará en la Intranet una página de uso exclusivo del Comité Intercentros.

#### Artículo 35 bis. *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 35 ter. *Acumulación de horas sindicales.*

Las Organizaciones Sindicales con representación en los Comités de Centro 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/as, y de acuerdo con la legislación vigente.

#### Artículo 35 quater. *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 36. *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 ó 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 de la actividad productiva, 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/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 este, 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 37. *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:

Dieta mensual de desplazamiento hasta 3 meses.

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 38. *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, los representantes de los/las colaboradores/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 39. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para ello es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la Empresa, Dirección y colaboradores/as. Para ello se creará la correspondiente Comisión, cuyas funciones serán de asesoramiento, orientación, propuesta y vigilancia de lo acordado.

##### Método de Trabajo.

El sistema de trabajo establecido en Fábrica Cornellá y CTS Getafe Producción es el REFA; no obstante, en función del tipo de producción se podrán establecer otros sistemas, métodos o procedimientos de trabajo con su correspondiente valoración sobre el rendimiento o resultados. En estos casos la Empresa deberá informar y consultar al respecto al Comité de Empresa.

##### Rendimientos.

La actividad mínima exigible en Fábrica Cornellá y CTS Getafe Producción es aquella que el propio sistema de racionalización ha fijado como actividad normalizada 100 (=TD).

La actividad óptima, normalmente considerada, será la que determine el propio sistema de racionalización o de primas de cada Fábrica y se fijará a partir de 01/01/2017 entre el 117,5% y el 133% de rendimiento, considerando este el cociente entre el tiempo dado y el tiempo invertido. En el caso de Fábrica de Cornellá la actividad óptima estará en un 117,5% de rendimiento.

##### Incentivos.

En el caso del sistema REFA la valoración del incentivo viene dada por el cálculo de los valores recogidos en las tablas de Fábricas sobre la base de la siguiente forma de cálculo:

$$\text{Prima (euro/h)} = \text{Rendimiento} \times \text{factor h} - \text{Jornal h.}$$

La regulación de este sistema de incentivos y su tramitación será regulada aparte.

En la Fábrica de Cornellá, a partir del 1 de enero 2017 el nuevo sistema de incentivación a través de primas de productividad sustituirá a cualquier otro acuerdo preexistente en el centro de trabajo y que tuviera como objetivo la incentivación individual del rendimiento, productividad y/o promoción, conllevando en paralelo la eliminación de los actuales boletines de trabajo.

A) Sistema de primas aplicable a Fabrica Cornellá.

En general se utilizará el sistema REFA y las tablas de valoración aplicadas a los grupos de trabajo 0-11, según la V.P.T. correspondiente estarán vigentes hasta 31/12/2016.

El cálculo de los valores del incentivo se basará en las tablas del Anexo 3 y 3A para los años 2015 y 2016, según la fórmula establecida, siendo el factor el dato correspondiente al grupo de trabajo ó ex categoría y el jornal el que corresponda a cada ex categoría. Esta tabla, con una reducción general de un 7% del tiempo concedido, figura en el Anexo 3 y 3A

El aumento de actividad en los tiempos concedidos que la Sección de métodos y tiempos determine como correctos se aplicará el factor de las tablas de los Anexo 3 y 3A para los años 2015 y 2016. En los casos en que no se cumpla la condición anterior se aplicarán los factores y jornales normales.

El aumento de actividad en los tiempos concedidos que la Sección de métodos y tiempos determine como correctos, a partir de 01/01/2017 se aplicará una prima única al alcanzar el rendimiento óptimo del 117,5%, para todos los grupos profesionales (excepción grupo profesional 8, aprendices) de 2,42 euros hora. Quienes vinieran percibiendo un valor superior, se les garantizaría el diferencial como ad-personam no absorbible ni compensable y revalorizable conforme a los incrementos de tablas de Convenio y a lo descrito en el párrafo inferior.

En el caso que un colaborador/a no alcanzase el rendimiento del 100% conforme a los tiempos pactados y una vez confirmado un bajo rendimiento continuado, se seguirá un proceso de notificación al colaborador/a afectado/a así como a la Representación de los Trabajadores/as con el fin de analizar la situación y corregirla con los procesos legalmente establecidos.

La transitoriedad de un sistema de incentivación a otro, tendrá como primera medida que todo el personal de taller en alta en la fábrica a fecha 16/11/2016 tenga garantizado la cantidad de 3 euros hora de productividad individual la cual incluye la extinta curva de rendimiento. El diferencial existente entre la actual prima promedio individual más la curva de rendimiento, será complementado como ad personam no absorbible ni compensable y revalorizable.

Tiempos provisionales.

En los tiempos establecidos de primera introducción de proyecto, estos pasarán a definitivos en un tiempo máximo de tres meses, una vez comprobados por el departamento de tecnología y conocimiento de la Comisión de Primas.

Instrucciones de trabajo.

Para aquellos trabajos en que se solicite, se facilitará las instrucciones de trabajo y el tiempo previsto asociados a las mismas.

Reclamaciones de tiempos.

a) En los casos de reclamación de tiempos se tratarán con la Comisión de Primas aquellos casos que se consideren dudosos o incorrectos. El responsable de la Sección emitirá en todos los casos una información clara y detallada de lo que ha motivado dicha reclamación en el plazo máximo de 2 semanas entregando las copias a RR.HH para registro y posterior reparto a los/las miembros de la Comisión de Primas.

b) Para efectuar una reclamación de tiempos existe un modelo de hojas impresas en el cual se especifican los datos necesarios; se tramitará a la Comisión de Primas que resolverá en el plazo de tiempo más corto posible.

c) La Comisión de Primas, aparte de las reclamaciones de tiempo, tratará sobre la valoración de puestos de trabajo.

Prima indirectos.

Al personal obrero indirecto de Fábrica Cornellá (trabajos internos y auxiliares estructurales) a efectos de prima se le aplicará el mismo sistema que al personal directo.

Cronometrajes.

Para un mejor conocimiento del cronometraje se dará información del mismo a petición del/la interesado/a o de la Comisión de Primas.

Espera de trabajo.

En los casos en que las esperas se produzcan por causas de fuerza mayor o situaciones catastróficas, no se pagará prima alguna, salvo la cantidad de 1,73 euros/h.

Digitalización y retención del conocimiento.

Para el estudio global de los procesos y los métodos de trabajo en la Fábrica Cornellá, se podrán usar métodos de filmación si el departamento de tecnología así lo requiere, garantizando la no identificación de las personas y por ende la protección de sus derechos y en concordancia con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

Dichos métodos redundarán en la mejora de los procesos en aspectos, entre otros, como la formación y la mejora del conocimiento de los colaboradores/as y las nuevas incorporaciones.

B) Sistema de primas aplicable al personal obrero del CTS Getafe Producción.

Como complemento específico para este personal se enumeran otros trabajos que se puedan dar:

1. Colaboradores/as que por circunstancias o naturaleza de su puesto de trabajo no puedan trabajar a base de unos tiempos topes.

Colaboradores/as que realicen trabajos internos productivos o improductivos tales como:

Construcción o modificación de útiles, reparación de máquinas, o trabajos de esta índole.

Productores/as que trabajen en los Departamentos de almacén en materiales y herramientas, tránsito, expedición-recepción, así como peones auxiliares de transporte interno y, en general, todo el personal obrero designado como improductivo fijo. Para todos estos casos los/las colaboradores/as que realicen estos trabajos percibirán en concepto de prima y por hora de trabajo el promedio de prima establecida hasta el tope del 133%.

2. Los/las colaboradores/as productivos/as de las secciones productivas percibirán en concepto de prima el promedio de prima establecida hasta el tope del 133%.

3. La proporción prima-ingresos brutos será como máximo del 15% en los Anexos 3 y 3A (3.4 90% del rendimiento promedio) en el/la Oficial/a de 1ª Especialista.

4. Las diferencias para el cálculo del valor hora en los Anexos 3 y 3A (3.3 rendimiento promedio pactado en cada momento) serán de 0,02 euros brutos para las categorías de Oficial/a y de 0,01 euros brutos, para la categoría de Especialista a Oficial/a 3ª.

5. Los párrafos 3 y 4, al cumplirse durante el presente Convenio Colectivo, no tendrán durante la vigencia del mismo ninguna incidencia que modifique las tablas establecidas para este Convenio.

6. Los valores contemplados en el Anexo 3 para los diferentes rendimientos serán aplicables a todas las categorías independientemente del año de su entrada.

7. Tiempo de espera: cuando se produzca por causas de fuerza mayor, tales como catástrofes, inundaciones, y faltas de corriente no imputables a la Empresa, se percibirán sobre las horas no trabajadas por esta causa los importes que figuran en los Anexos 3 y 3A (3.1 jornal/hora).

Cuando el tiempo de espera sea por falta de trabajo se pagará según los supuestos y bases indicadas en Nota de Actas confeccionada a este efecto y que se indica a continuación:

a) Para casos de falta de trabajo, el tiempo de espera se pagará con el jornal más el 90% del promedio de prima establecida hasta el tope del 133%, ya que es compromiso de la Empresa ofrecer otro trabajo (este trabajo se realizará siempre de acuerdo con el obrero). Queda claro que el trabajo ofrecido nunca será, por ejemplo, barrer, limpieza general o del edificio, recados, etc.

b) Cuando el obrero no acepte el trabajo ofrecido, según el apartado anterior, seguirá en tiempo de espera y se le pagará según los valores de los Anexos 3 y 3A (3.1 jornal/hora).

c) Cuando a pesar de aceptar el trabajo propuesto se le note falta de interés o su rendimiento no sea normal en el trabajo encomendado el Maestro/Encargado de la sección podrá retirarle el trabajo quedando nuevamente el operario/a en tiempo de espera por lo que se le pagará según los valores de los Anexos 3 y 3A (3.1 jornal/hora).

d) Cuando el trabajo encomendado a un obrero en tiempo de espera forme parte de un trabajo productivo a realizar junto con otros obreros el tiempo invertido a cargar en la fabricación se anotará de acuerdo entre el Maestro/Encargado y los obreros que realizan dicho trabajo.

Como principio, y debido a que la Empresa es la más interesada en evitar tiempos de espera ya que con ello reduce la producción, se vigilará por ambas partes que la permanencia en tiempo de espera de los/las obreros/as sea la mínima posible volviendo a su puesto en el momento que exista ocupación.

8. En cuanto a la liquidación de primas, con la introducción de los nuevos procesos mecanizados, se realizará una liquidación anticipada de la prima sobre la base del tiempo invertido en el mes ajustándose posteriormente una vez liquidado al terminar el trabajo.

Mantener como norma que todo el personal productivo anote los tiempos invertidos en las fabricaciones en los boletines semanales de trabajo.

Mantener como norma que todas las hojas de trabajo, una vez terminada la operación, sean entregadas, junto con el material, al Responsable de revisión para su aceptación y firma, si procede.

Todos los problemas que se susciten en torno al Sistema de Primas referente al CTS Getafe Producción serán tratados en la Comisión creada al efecto y con la aplicación de su Reglamento respectivo Anexo 16.

#### Artículo 40. *Jubilación a los 65 años.*

Los/las colaboradores/as podrán jubilarse al cumplir los 65 años de edad siempre y cuando cumplan con los requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

#### Artículo 41. *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.

La Empresa realizará un total de 80 contratos indefinidos durante la vigencia del Convenio.

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 de/a colaborador/a a cargo de la Empresa.



#### Artículo 41 bis. *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 del R.D. 1529/2012.

Conforme a lo estipulado en el artículo 11 del R.D. 1529/2012, los contratos para la formación y el aprendizaje podrán tener una duración mínima de seis meses 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 beca que, en ningún caso podrá ser inferior a lo establecido por el IPREM prorrateándose conforme al número de horas diarias de beca realizada, 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 de Siemens, S.A. establezcan para un/a aprendiz/a de primer, segundo y tercer año, según propuesta realizada, conforme al número de horas de trabajo efectivo realizado.

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

#### Artículo 42. *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 43. *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 44. *Promociones para el personal.*

En Fábrica Cornellá y CTS Getafe Producción, se fijan las promociones del personal obrero en un número equivalente al 5% del personal obrero fijo en plantilla para cada año de vigencia del Convenio. Las promociones se aplicarán escalonadamente durante cada año de vigencia del Convenio mediante los sistemas establecidos en cada centro de trabajo garantizando la proporcionalidad entre hombres y mujeres, mejorando con acción positiva el colectivo femenino con el fin de llegar a una igualdad real.

Para el resto de la Empresa se realizarán 50 promociones de niveles/categorías, en cada uno de los años 2015, 2016 y 2017, así como 30 en el año 2018 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 este Reglamento.

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 clasificara 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 45. *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.

Dentro de dicho nivel se establecen 4 subniveles para cada grupo profesional, de forma que el colaborador/a que en periodos anuales no haya tenido promoción alguna promocionará al subnivel siguiente, alcanzando en un periodo máximo de 4 años el nivel 2 de su grupo profesional.

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 44), garantizándose al menos, un incremento del 50% de la diferencia de tablas.

En la División Funcional de Operarios los diferentes niveles responden a la fecha de incorporación/año de permanencia en la Empresa (niveles 1, 2 y 3) y acciones de desarrollo profesional (nivel 4).

Nivel 1 para personal de nueva entrada.

Nivel 2 a partir de 1 año en la Empresa

Nivel 3 a partir de 2 años en la Empresa

Nivel 4 conforme definido en el artículo de promociones de Convenio (artículo 44).

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 titulación, 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.

Comprende, a título orientativo, ya que su adscripción al mismo vendrá dado por las tareas y funciones, las siguientes categorías:

#### Técnicos:

- Ingenieros/as.
- Licenciados/as.

#### 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 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 medio o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, completados con una experiencia contrastada. Podrán incluirse en este grupo, los denominados Titulados superiores de entrada.

Comprende, a título orientativo, ya que su adscripción al mismo vendrá dado por las tareas y funciones, las siguientes categorías:

Técnicos:

- Titulados/as Superiores de entrada (1).
- Ingenieros/as Técnicos/as (Peritos).
- Diplomados/as Universitarios/as.
- Analista programador/a.

---

(1) Agrupa a titulados superiores y licenciados en general, de entrada, que independientemente del tipo de contrato formalizado (fijo, prácticas, etc), no disponen de suficiente experiencia previa en Empresas, siendo necesario un periodo de adaptación, que como máximo podrá ser de 12 meses, para cumplir los criterios generales requeridos para su clasificación en el Grupo Profesional 1.

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

Comprende, a título orientativo, ya que su adscripción al mismo vendrá dado por las tareas y funciones, las siguientes categorías:

Técnicos:

- Delineante/a Proyectista.
- Jefe/a de Org./ Proyectos.

Empleados:

- Jefe/a de Admón.
- Jefe/a de Taller

## 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 bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos, etc.
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, bajo supervisión, 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.

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

Comprende, a título orientativo, ya que su adscripción al mismo vendrá dado por las tareas y funciones, las siguientes categorías:

#### Técnicos:

- Técnico especialista.
- Montador/a Jefe/a.
- Maestro Industrial.
- Maestro/a 1.<sup>a</sup>
- Maestro/a 2.<sup>a</sup>
- Programador/a informático/a.

#### Empleados:

- Encargado/a.
- Técnico de Org. Especial.
- Técnico de Adm. Especial.

#### Operarios:

- Oficial/a 1.<sup>a</sup> Esp C.
- Oficial/a 1.<sup>a</sup> Esp A.
- Oficial/a 1.<sup>a</sup> Esp.

Servicios:

- Oficial/a 1.<sup>a</sup> Esp de Servicios.

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 supervisión, 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.

Comprende, a título orientativo, ya que su adscripción al mismo vendrá dado por las tareas y funciones, las siguientes categorías:

Empleados:

- Delineante/a de 1.<sup>a</sup>
- Analista / Operador/a Informático/a 1.<sup>a</sup>
- Técnico de Org. de 1.<sup>a</sup>
- Técnico de Adm. de 1.<sup>a</sup>
- Oficial/a 1.<sup>a</sup> Adm.

Operarios:

- Oficial/a 1.<sup>a</sup> A.
- Oficial/a 1.<sup>a</sup> D.
- Oficial/a 1.<sup>a</sup>
- Oficial/a 2.<sup>a</sup>



Servicios:

- Oficial/a 1.<sup>a</sup> de Servicios.
- Oficial/a 2.<sup>a</sup> de Servicios.

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 órdenes 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. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO), así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende, a título orientativo, ya que su adscripción al mismo vendrá dado por las tareas y funciones, las siguientes categorías:

Empleados:

- Analista / Operador/a Informático/a 2.<sup>a</sup>
- Oficial/a 2.<sup>a</sup> Administrativo.
- Técnico de Org. de 2.<sup>a</sup>
- Delineante de 2.<sup>a</sup>

Operarios:

- Oficial/a 3.<sup>a</sup> / Especialista A.

Servicios:

- Oficial/a 3.<sup>a</sup> de Servicios.
- Especialista de Servicios.

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.

Comprende, a título orientativo, ya que su adscripción al mismo vendrá dado por las tareas y funciones, las siguientes categorías:

Empleados:

- Auxiliar Técnico.
- Auxiliar Informático/a.
- Auxiliar Administrativo/a.
- Auxiliar de Organización.
- Almacenero/a.
- Ordenanza.

Operarios:

- Especialistas D.
- Peón.

Servicios:

– Peón de Servicios.

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 46. *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 19, 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 46 bis. *Protocolo de Acoso.*

Dicho Protocolo figura como Anexo 22 de este Convenio.

#### Artículo 47. *Permisos no retribuidos. Reducción de jornada.*

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 menores de 14 años o minusválidos/as psíquicos, físicos o sensoriales. 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. En todo caso, la Empresa se reserva el derecho de decisión al respecto, poniendo la misma en conocimiento del Comité de Empresa correspondiente.

Artículo 48. *Conciliación de la vida laboral y familiar.*

Ticket guardería: se establece el abono de 91 euros brutos pagaderos once veces al año por hijo/a menor de 3 años, importe que se paga como ticket, para el año 2015, y de 95 euros brutos el año 2016, de 97 euros en el año 2017 y de 100 euros para 2018.

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: con efectos de 1 enero de 2017 se permite dicha acumulación en jornadas de trabajo completas, 17 días laborables.

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.

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

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

Se amplía el permiso por maternidad a 18 semanas y el permiso de paternidad se amplía en 2 días.

Artículo 49. *Plan de igualdad.*

Figura como Anexo 21 de este Convenio el II Plan de Igualdad de Siemens, S.A.

Artículo 50. *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 51. *Notificación de sanciones.*

Se entregará al/a Presidente/a del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal de cada Centro, y al/a Delegado/a Sindical si el/la colaborador/a esta afiliado/a a algún sindicato, una copia de la carta de cualquier sanción que se efectúe.

Artículo 52. *Ausencias justificadas al trabajo.*

Se considera como falta justificada al trabajo la sobrevenida por motivos de detención del colaborador/a, siempre y cuando la sentencia final del proceso sea absoluta, ateniéndose en el futuro a lo que la Ley pueda establecer sobre este particular.

Artículo 53. *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 este 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:

a) Interpretación del presente Convenio en su más amplio sentido, así como velar por la aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.

b) 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, esta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de veinte 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, esta podrá remitir los conflictos colectivos e individuales, si así lo determinase a la mediación o arbitraje del ASEC.

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 estos/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, será de aplicación particularmente el Acuerdo Estatal del Sector del Metal y en lo no recogido en el mismo, también se estará a lo estipulado en los Convenios Colectivos Provinciales para la Industria del Metal o a la legislación laboral en vigor.

Regirá supletoriamente el Título VIII, artículos 92 a 100 de la Ordenanza Siderometalúrgica, en materia de «Faltas y Sanciones», en relación con el procedimiento recogido en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores.

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.

Referido al año 2015 existe un acta de acuerdos firmada por la Comisión Negociadora, copia de la cual se anexa a este documento.

*Cuarta. Procedimiento en conflictos colectivos.*

A los conflictos colectivos de trabajo en el territorio de Cataluña, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3.3 a) del Acuerdo Interprofesional de Cataluña, y el artículo 9.1 del Reglamento para su desarrollo, se aplicarán los procedimientos de conciliación y mediación previstos en dichos textos convencionales.

No obstante, para aquellos conflictos cuyo ámbito exceda de una Comunidad Autónoma, las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) vigente en cada momento.

*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.

*Final.*

Todo lo no expresamente pactado y, por tanto que no figura en el presente Convenio, pero sí en los anteriores respectivos de Fábricas, SC Ce.Ves., y CTS Getafe, 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 no 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, S.A. durante la vigencia del mismo 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 IX Convenio Colectivo y no han sido específicamente tratados permanecerán inalterados y se incorporarán al texto del X Convenio, salvo aquellos que se tengan que actualizar por estar obsoletos.

## ANEXO 1

## Tablas salariales personal empleado años 2015-2017

Grupo profesional	Categorías	Grupos	2015		2016		2017	
			Total año	Total mes	Total año	Total mes	Total año	Total mes
1	Ingeniero, Licenciado.	(3/C)	34.517,10	2.301,14	35.069,40	2.337,96	35.665,65	2.377,71
		(2/B)	28.489,95	1.899,33	28.945,80	1.929,72	29.437,95	1.962,53
		(1/A)	26.869,35	1.791,29	27.299,25	1.819,95	27.763,35	1.850,89
2	Ing. Técnico.	(3/C)	32.055,90	2.137,06	32.568,75	2.171,25	33.122,40	2.208,16
	Diplomado Universitario.	(2/B)	28.489,95	1.899,33	28.945,80	1.929,72	29.437,95	1.962,53
	Analista programador.	(1/A)	25.954,80	1.730,32	26.370,15	1.758,01	26.818,50	1.787,90
3	Jefe de Taller.	(3/C)	29.330,25	1.955,35	29.799,60	1.986,64	30.306,15	2.020,41
	Delineante Proyectista.	(2/B)	24.642,90	1.642,86	25.037,25	1.669,15	25.462,95	1.697,53
	Jefe de Admón.	(1/A)	22.133,85	1.475,59	22.488,00	1.499,20	22.870,35	1.524,69
	Jefe de Org/Proyectos.							
4	Programador informático.							
	Maestro Industrial.							
	Técnico especialista.	(5/E)	28.598,40	1.906,56	29.055,90	1.937,06	29.549,85	1.969,99
	Montador Jefe.	(4/D)	27.985,80	1.865,72	28.433,55	1.895,57	28.916,85	1.927,79
	Tec. Org. Especial.	(3/C)	27.496,05	1.833,07	27.936,00	1.862,40	28.410,90	1.894,06
	Téc. Adm. Especial.	(2/B)	24.642,90	1.642,86	25.037,25	1.669,15	25.462,95	1.697,53
	Maestro de 1. <sup>a</sup>	(1/A)	21.562,95	1.437,53	21.907,95	1.460,53	22.280,40	1.485,36
	Maestro 2. <sup>a</sup>							
5	Encargado.							
	Técnico de org. de 1. <sup>a</sup>	(5/E)	26.574,90	1.771,66	27.000,15	1.800,01	27.459,15	1.830,61
	Tec. De Adm. De 1. <sup>a</sup>	(4/D)	25.718,70	1.714,58	26.130,15	1.742,01	26.574,30	1.771,62
	Delineante de 1. <sup>a</sup>	(3/C)	24.923,70	1.661,58	25.322,55	1.688,17	25.753,05	1.716,87
	Oficial 1. <sup>a</sup> adm.	(2/B)	23.102,70	1.540,18	23.472,30	1.564,82	23.871,30	1.591,42
6	Analista / Operador Informático 1. <sup>a</sup>	(1/A)	21.562,95	1.437,53	21.907,95	1.460,53	22.280,40	1.485,36
	Chofer.	(4/D)	24.523,95	1.634,93	24.916,35	1.661,09	25.339,95	1.689,33
	Oficial 2. <sup>a</sup> Administrativo.	(3/C)	24.087,45	1.605,83	24.472,80	1.631,52	24.888,90	1.659,26
	Técnicos de Org. De 2. <sup>a</sup>	(2/B)	20.160,90	1.344,06	20.483,40	1.365,56	20.831,55	1.388,77
	Analista / Operador Informático 2. <sup>a</sup>	(1/A)	17.774,85	1.184,99	18.059,25	1.203,95	18.366,30	1.224,42
	Delineante de 2. <sup>a</sup>							



Grupo profesional	Categorías	Grupos	2015		2016		2017	
			Total año	Total mes	Total año	Total mes	Total año	Total mes
7	Auxiliar Administrativo.							
	Auxiliar de Organización.	(4/D)	23.649,75	1.576,65	24.028,20	1.601,88	24.436,65	1.629,11
	Auxiliar Técnico.	(3/C)	23.188,35	1.545,89	23.559,30	1.570,62	23.959,80	1.597,32
	Auxiliar Informático.	(2/B)	20.022,75	1.334,85	20.343,15	1.356,21	20.689,05	1.379,27
	Almacenero.	(1/A)	16.688,40	1.112,56	16.955,40	1.130,36	17.243,70	1.149,58
	Ordenanza.							

## ANEXO 1A

## Tablas salariales personal de servicios año 2016-2018

Grupo profesional	Categorías	Grupos	2015		2016		2017	
			Total mes	Total Año	Total mes	Total Año	Total mes	Total Año
8	Oficial 1ª Especial de Servicios.	(3/C)	1.457,36	21.860,40	1.480,68	22.210,20	1.505,85	22.587,75
		(2/B)	1.416,45	21.246,75	1.439,11	21.586,65	1.463,57	21.953,55
		(1/A)	1.375,44	20.631,60	1.397,45	20.961,75	1.421,21	21.318,15
	Oficial 1ª de Servicios.	(3/C)	1.319,84	19.797,60	1.340,96	20.114,40	1.363,76	20.456,40
		(2/B)	1.201,88	18.028,20	1.221,11	18.316,65	1.241,87	18.628,05
		(1/A)	1.091,78	16.376,70	1.109,25	16.638,75	1.128,11	16.921,65
	Oficial 2ª de Servicios.	(3/C)	1.281,84	19.227,60	1.302,35	19.535,25	1.324,49	19.867,35
		(2/B)	1.165,18	17.477,70	1.183,82	17.757,30	1.203,94	18.059,10
		(1/A)	1.059,02	15.885,30	1.075,96	16.139,40	1.094,25	16.413,75
	Oficial 3ª de Servicios.	(3/C)	1.241,19	18.617,85	1.261,05	18.915,75	1.282,49	19.237,35
		(2/B)	1.128,46	16.926,90	1.146,52	17.197,80	1.166,01	17.490,15
		(1/A)	1.026,26	15.393,90	1.042,68	15.640,20	1.060,41	15.906,15
	Especialista de Servicios.	(3/C)	1.230,71	18.460,65	1.250,40	18.756,00	1.271,66	19.074,90
		(2/B)	1.118,00	16.770,00	1.135,89	17.038,35	1.155,20	17.328,00
		(1/A)	1.017,08	15.256,20	1.033,35	15.500,25	1.050,92	15.763,80
	Peón de Servicios.	(3/C)	1.190,07	17.851,05	1.209,11	18.136,65	1.229,66	18.444,90
		(2/B)	1.081,30	16.219,50	1.098,60	16.479,00	1.117,28	16.759,20
		(1/A)	982,99	14.744,85	998,72	14.980,80	1.015,70	15.235,50

## ANEXO 1B

## Tablas salariales personal empleado año 2018

Grupo Profesional	Nivel	Año 2018			
		Técnicos		Empleados	
		Total Año	Total mes	Total Año	Total mes
1	G1.3	36.307,65	2.420,51		
	G1.2	33.718,65	2.247,91		
	G1.1	28.263,15	1.884,21		

Grupo Profesional	Nivel	Año 2018			
		Técnicos		Empleados	
		Total Año	Total mes	Total Año	Total mes
2	G2.3	33.718,65	2.247,91	33.718,65	2.247,91
	G2.2	30.851,70	2.056,78	30.851,70	2.056,78
	G2.1	27.301,20	1.820,08	27.301,20	1.820,08
3	G3.3	30.851,70	2.056,78	30.851,70	2.056,78
	G3.2	30.081,75	2.005,45	30.081,75	2.005,45
	G3.1	23.281,95	1.552,13	23.281,95	1.552,13
4	G4.3	30.081,75	2.005,45	30.081,75	2.005,45
	G4.2	27.953,40	1.863,56	27.953,40	1.863,56
	G4.1	22.681,50	1.512,10	22.681,50	1.512,10
5	G5.3	27.953,40	1.863,56	27.953,40	1.863,56
	G5.2	26.216,55	1.747,77	26.216,55	1.747,77
	G5.1	22.681,50	1.512,10	22.681,50	1.512,10
6	G6.3	25.796,10	1.719,74	25.796,10	1.719,74
	G6.2	25.336,95	1.689,13	25.336,95	1.689,13
	G6.1	18.696,90	1.246,46	18.696,90	1.246,46
7	G7.3	24.876,45	1.658,43	24.876,45	1.658,43
	G7.2	24.391,05	1.626,07	24.391,05	1.626,07
	G7.1	17.554,05	1.170,27	17.554,05	1.170,27

## ANEXO 1C

## Tablas salariales personal de servicios año 2018

Grupo Profesional	Nivel	Total mes	Total Año
4	G4.3	1.674,61	25.119,15
	G4.2	1.489,91	22.348,65
	G4.1	1.446,79	21.701,85
5	G5.3	1.388,31	20.824,65
	G5.2	1.264,22	18.963,30
	G5.1	1.148,42	17.226,30
6	G6.3	1.305,57	19.583,55
	G6.2	1.187,00	17.805,00
	G6.1	1.079,50	16.192,50
7	G7.3	1.251,79	18.776,85
	G7.2	1.137,39	17.060,85
	G7.1	1.033,98	15.509,70
8	G8.2	967,58	14.513,70
	G8.1	752,80	11.292,00

## ANEXO 2

## Tablas salariales personal obrero F. Cornellá y CTS Getafe producción año 2015-2017

Categorías	Nivel 1				Nivel 2				Nivel 3			
	2015		2016		2015		2016		2015		2016	
	Total año	Total mes	Total año	Total mes	Total año	Total mes	Total año	Total mes	Total año	Total mes	Total año	Total mes
Oficial 1ª Espec. C.	23.822,25	1.588,15	24.203,40	1.613,56								
Oficial 1ª Espec. A.	23.151,60	1.543,44	23.522,10	1.568,14								
Oficial 1ª Espec.	22.480,80	1.498,72	22.840,50	1.522,70								
Oficial 1ª A.	21.797,85	1.453,19	22.146,60	1.476,44	19.328,10	1.288,54	19.637,40	1.309,16	17.180,55	1.145,37	17.455,50	1.163,70
Oficial 1ª D.	21.516,90	1.434,46	21.861,15	1.457,41	19.078,95	1.271,93	19.384,20	1.292,28	16.959,00	1.130,60	17.230,35	1.148,69
Oficial 1.ª	21.143,10	1.409,54	21.481,35	1.432,09	18.040,35	1.202,69	18.328,95	1.221,93	16.683,60	1.112,24	16.950,60	1.130,04
Oficial 2.ª	20.588,40	1.372,56	20.917,80	1.394,52	17.355,60	1.157,04	17.633,25	1.175,55	16.162,95	1.077,53	16.421,55	1.094,77
Oficial 3ª/ Especialista A.	20.299,05	1.353,27	20.623,80	1.374,92	16.915,35	1.127,69	17.185,95	1.145,73	15.678,90	1.045,26	15.929,70	1.061,98
Especialista D.	20.005,80	1.333,72	20.325,90	1.355,06	16.720,05	1.114,67	16.987,50	1.132,50	15.558,75	1.037,25	15.807,75	1.053,85
Peón.	19.866,75	1.324,45	20.184,60	1.345,64								
Aprendiz.	13.798,05	919,87	14.018,85	934,59	12.266,70	817,78	12.462,90	830,86	10.735,20	715,68	10.906,95	727,13

Categorías	Nivel 1		Nivel 2		Nivel 3	
	2017		2017		2017	
	Total año	Total mes	Total año	Total mes	Total año	Total mes
Oficial 1ª Espec. C.	24.614,85	1.640,99				
Oficial 1ª Espec. A.	23.922,00	1.594,80				
Oficial 1ª Espec.	23.228,85	1.548,59				
Oficial 1ªA.	22.523,10	1.501,54	19.971,30	1.331,42	17.752,20	1.183,48
Oficial 1ªD.	22.232,85	1.482,19	19.713,75	1.314,25	17.523,30	1.168,22
Oficial 1.ª	21.846,60	1.456,44	18.640,50	1.242,70	17.238,75	1.149,25
Oficial 2.ª	21.273,45	1.418,23	17.932,95	1.195,53	16.700,70	1.113,38
Oficial 3ª/ Especialista A.	20.974,35	1.398,29	17.478,15	1.165,21	16.200,45	1.080,03
Especialista D.	20.671,50	1.378,10	17.276,25	1.151,75	16.076,55	1.071,77
Peón.	20.527,80	1.368,52				

## ANEXO 2A

## Tablas salariales personal obrero F. Cornellá año 2018

Grupo Profesional	Nivel	Total mes	Total Año
4	G4.4	1.670,53	25.057,95
	G4.3	1.623,51	24.352,65
	G4.2	1.374,30	20.614,50
	G4.1	1.374,30	20.614,50
5	G5.4	1.528,57	22.928,55
	G5.3	1.508,87	22.633,05
	G5.2	1.319,46	19.791,90
	G5.1	1.190,02	17.850,30

Grupo Profesional	Nivel	Total mes	Total Año
6	G6.4	1.476,10	22.141,50
	G6.3	1.443,75	21.656,25
	G6.2	1.217,06	18.255,90
	G6.1	1.133,42	17.001,30
7	G7.4	1.425,20	21.378,00
	G7.3	1.413,19	21.197,85
	G7.2	1.179,33	17.689,95
	G7.1	1.095,27	16.429,05
8	G8.3	967,58	14.513,70
	G8.2	860,20	12.903,00
	G8.1	752,80	11.292,00

## ANEXO 3

Tabla de factores para 2015 personal obrero F. Cornellá

Categorías	Jornal / hora para el cálculo de la prima	Factor / hora para el cálculo de la prima	Factor / hora para el cálculo de la prima, aplicable a tiempos reducidos en un 7%	Prima mantenimiento/hora	Ingresos anuales orientativos por prima de mantenimiento
Oficial 1. <sup>a</sup> Esp. C.	2,19	3,56	3,86	1,45	2.844,90
Oficial 1. <sup>a</sup> Esp. A.	2,19	3,56	3,86	1,45	2.844,90
Oficial 1. <sup>a</sup> Esp.	2,19	3,55	3,86	1,44	2.825,28
Oficial 1. <sup>a</sup> A.	2,19	3,55	3,86	1,44	2.825,28
Oficial 1. <sup>a</sup> D.	2,18	3,39	3,58	1,28	2.511,36
Oficial 1. <sup>a</sup> .	2,17	3,22	3,46	1,15	2.256,30
Oficial 2. <sup>a</sup> .	2,14	3,12	3,34	1,06	2.079,72
Oficial 3. <sup>a</sup> .	2,12	3,04	3,28	1,02	2.001,24
Especialista A.	2,12	3,04	3,28	1,02	2.001,24
Especialista D.	2,07	3,00	3,21	0,97	1.903,14
Peón.	2,03	2,92	3,16	0,97	1.903,14
Aprendiz/a.	1,43	2,07	2,21	0,67	1.314,54

## ANEXO 3A

Tablas salariales para 2015 trabajos a base de valoración del grupo de trabajo personal obrero F. Cornellá (s/acuerdos sobre productividad)

Grupo de trabajo	Jornal / hora para el cálculo de la prima	Factor / hora para el cálculo del tiempo tope	Factor / hora para el cálculo de la prima, aplicable a tiempos reducidos en un 7%
11	2,17	3,63	3,94
10	2,17	3,55	3,83

Grupo de trabajo	Jornal / hora para el cálculo de la prima	Factor / hora para el cálculo del tiempo tope	Factor / hora para el cálculo de la prima, aplicable a tiempos reducidos en un 7%
9	2,16	3,46	3,69
8	2,16	3,39	3,58
7	2,12	3,28	3,50
6	2,12	3,17	3,41
5	2,00	3,10	3,33
4	1,95	3,01	3,22
3	1,95	2,92	3,16
2	1,89	2,85	3,08
1	1,90	2,82	3,06

## ANEXO 4

## Tablas salariales para 2015-2017: Premios, pluses y otros F. Cornellá

	Euros 2015	Euros 2016	Euros 2017
Premio por antigüedad: 1 quinquenio . . . . .	29,39	29,68	29,98
Plus Coordinador (hora) . . . . .	0,39	0,39	0,40
Plus Jefe de Equipo . . . . .	116,26	117,42	118,59
Plus Jefe de Equipo/Ayudante Maestro . . . . .	145,37	146,82	148,29
Plus Nocturnidad (hora) . . . . .	2,93	2,98	3,00
Plus Turno mañana (hora) . . . . .	0,49	0,50	0,52
Plus Turno tarde (hora) . . . . .	0,80	0,83	0,84
Plus Carretillero (hora) . . . . .	0,48	0,48	0,49
Plus Bombero Fábrica . . . . .	289,47	292,36	295,28
Suplemento paga extra (por paga) . . . . .	367,40	371,07	374,78
Plus Soldador Homologado . . . . .	35,25	35,60	35,96
Plus Puesto Trabajo (Hora) (Soldadura, Pintura, Impregnación, Ruido) . .	0,51	0,52	0,53

## ANEXO 4A

## Tablas salariales para 2018: Premios, pluses y otros F. Cornellá

	Euros
Premio por antigüedad: 1 quinquenio . . . . .	30,28
Plus Coordinador (hora) . . . . .	0,40
Plus Jefe de Equipo . . . . .	119,78
Plus Jefe de Equipo/Ayudante Maestro . . . . .	149,77
Plus Nocturnidad (hora) . . . . .	3,03
Plus Turno mañana (hora) . . . . .	0,53
Plus Turno tarde (hora) . . . . .	0,85

	Euros
Plus Carretillero (hora) .....	0,49
Plus Bombero Fábrica .....	298,23
Suplemento paga extra (por paga) .....	378,53
Plus Soldador Homologado .....	36,32
Plus Puesto Trabajo (Hora) (Soldadura, Pintura, Impregnación, Ruido) .....	0,54

## ANEXO 5

## Tablas horas extras personal empleado años 2015–2017

Grupo profesional	Categorías	Grupos	2015	2016	2017
			Importe hora	Importe hora	Importe hora
1	Ingeniero, Licenciado.	(3/C)	37,86	38,24	38,62
		(2/B)	28,39	28,67	28,96
		(1/A)	24,14	24,38	24,62
2	Ing. Técnico.	(3/C)	34,05	34,39	34,73
	Diplomado Universitario.	(2/B)	28,39	28,67	28,96
	Analista programador.	(1/A)	24,14	24,38	24,62
3	Jefe de Taller.	(3/C)	31,23	31,54	31,86
	Delineante Proyectista.	(2/B)	23,65	23,89	24,13
	Jefe de Admón.	(1/A)	19,86	20,06	20,26
	Jefe de Org/Proyectos.				
4	Programador informatico.				
	Maestro Industrial.				
	Técnico especialista.	(5/E)	28,52	28,81	29,10
	Montador Jefe.	(4/D)	27,92	28,20	28,48
	Tec. Org. Especial.	(3/C)	27,43	27,70	27,98
	Téc. Adm. Especial.	(2/B)	23,65	23,89	24,13
	Maestro de 1. <sup>a</sup>	(1/A)	19,86	20,06	20,26
	Maestro 2. <sup>a</sup>				
5	Encargado.				
	Tecnico de org.de 1. <sup>a</sup>	(5/E)	24,21	24,45	24,69
	Tec. De Adm. De 1. <sup>a</sup>	(4/D)	23,44	23,67	23,91
	Delineante de 1. <sup>a</sup>	(3/C)	22,71	22,94	23,17
	Oficial 1. <sup>a</sup> adm.	(2/B)	21,31	21,52	21,74
6	Analista / Operador Informático 1. <sup>a</sup>	(1/A)	19,86	20,06	20,26
	Chofer.	(4/D)	22,99	23,22	23,45
	Oficial 2. <sup>a</sup> Administrativo.	(3/C)	22,58	22,81	23,04
	Técnicos de Org. de 2. <sup>a</sup> .	(2/B)	18,92	19,11	19,30
	Analista / Operador Informático 2. <sup>a</sup>	(1/A)	17,02	17,19	17,36
	Delineante de 2. <sup>a</sup>				

Grupo profesional	Categorías	Grupos	2015	2016	2017
			Importe hora	Importe hora	Importe hora
7	Auxiliar Administrativo.				
	Auxiliar de Organización.	(4/D)	22,18	22,40	22,62
	Auxiliar Técnico.	(3/C)	21,75	21,97	22,19
	Auxiliar Informático.	(2/B)	18,94	19,13	19,32
	Almacenero.	(1/A)	15,65	15,81	15,97
	Ordenanza.				

## ANEXO 5A

## Tablas horas extras empleados año 2018

Grupo profesional	Nivel	Técnicos	Empleados
		Importe Hora	Importe Hora
1	G1.3	39,01	
	G1.2	39,01	
	G1.1	24,87	
2	G2.3	35,08	35,08
	G2.2	35,08	35,08
	G2.1	24,87	24,87
3	G3.3	32,18	32,18
	G3.2	32,18	32,18
	G3.1	20,46	20,46
4	G4.3	29,39	29,39
	G4.2	29,39	29,39
	G4.1	20,46	20,46
5	G5.3	24,94	24,94
	G5.2	24,94	24,94
	G5.1	20,46	20,46
6	G6.3	23,68	23,68
	G6.2	23,68	23,68
	G6.1	17,53	17,53
7	G7.3	22,85	22,85
	G7.2	22,85	22,85
	G7.1	16,13	16,13

## ANEXO 5B

## Tablas horas extras personal servicios años 2015–2017

Grupo profesional	Categorías	Grupos	Año 2015	Año 2016	Año 2017
			Importe hora	Importe hora	Importe hora
8	Oficial 1ª Especial de Servicios.	(3/C)	18,94	19,13	19,32
		(2/B)	18,94	19,13	19,32
		(1/A)	18,94	19,13	19,32
	Oficial 1ª de Servicios.	(3/C)	15,65	15,81	15,97
		(2/B)	15,65	15,81	15,97
		(1/A)	15,65	15,81	15,97
	Oficial 2ª de Servicios.	(3/C)	15,65	15,81	15,97
		(2/B)	15,65	15,81	15,97
		(1/A)	15,65	15,81	15,97
	Oficial 3ª de Servicios.	(3/C)	15,65	15,81	15,97
		(2/B)	15,65	15,81	15,97
		(1/A)	15,65	15,81	15,97
	Especialista de Servicios.	(3/C)	15,65	15,81	15,97
		(2/B)	15,65	15,81	15,97
		(1/A)	15,65	15,81	15,97
	Peón de Servicios.	(3/C)	15,65	15,81	15,97
		(2/B)	15,65	15,81	15,97
		(1/A)	15,65	15,81	15,97

## ANEXO 5C

## Tablas horas extras personal Servicios 2018

Grupo profesional	Nivel	Importe Hora
4	G4.3	19,51
	G4.2	19,51
	G4.1	19,51
5	G5.3	16,13
	G5.2	16,13
	G5.1	16,13
6	G6.3	16,13
	G6.2	16,13
	G6.1	16,13
7	G7.3	16,13
	G7.2	16,13
	G7.1	16,13
8	G8.2	16,13
	G8.1	16,13



## ANEXO 5D

## Tablas horas extras personal obrero de F. Cornellá y CTS Getafe 2015 - 2017

Categorías	2015			2016			2017		
	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Ofic.Ayud. Maestro	26,26	26,26	26,26	26,52	26,52	26,52	26,79	26,79	26,79
Ofic.Jefe Equipo	25,37	25,37	25,37	25,62	25,62	25,62	25,88	25,88	25,88
Oficial 1ª Espec. C	22,65	22,65	22,65	22,87	22,87	22,87	23,11	23,11	23,11
Oficial 1ª Espec. A	22,65	22,65	22,65	22,87	22,87	22,87	23,11	23,11	23,11
Oficial 1ª Espec.	22,65	22,65	22,65	22,87	22,87	22,87	23,11	23,11	23,11
Oficial 1ª A	22,65	22,65	22,65	22,87	22,87	22,87	23,11	23,11	23,11
Oficial 1ª D	20,84	20,84	20,84	21,05	21,05	21,05	21,26	21,26	21,26
Oficial 1ª	20,84	18,12	16,28	21,05	18,30	16,44	21,26	18,48	16,60
Oficial 2ª	20,84	18,12	16,28	21,05	18,30	16,44	21,26	18,48	16,60
Oficial 3ª	20,84	18,12	16,28	21,05	18,30	16,44	21,26	18,48	16,60
Especialista A	20,84	18,12	16,28	21,05	18,30	16,44	21,26	18,48	16,60
Especialista D	20,84	18,12	16,28	21,05	18,30	16,44	21,26	18,48	16,60
Peón	20,84	18,12	16,28	21,05	18,30	16,44	21,26	18,48	16,60
Aprendiz	20,84	18,12	16,28	21,05	18,30	16,44	21,26	18,48	16,60

## ANEXO 5E

## Tablas horas extras personal obrero de F. Cornellá 2018

Grupos profesionales	Nivel	Horas extras
4	G4.4	23,34
	G4.3	23,34
	G4.2	23,34
	G4.1	23,34
5	G5.4	23,34
	G5.3	22,10
	G5.2	21,16
	G5.1	20,52
6	G6.4	21,47
	G6.3	21,47
	G6.2	18,66
	G6.1	16,77
7	G7.4	21,47
	G7.3	21,47
	G7.2	18,66
	G7.1	16,77
8	G8.3	21,47
	G8.2	18,66
	G8.1	16,77

\* Valor hora extra de las siguientes funciones:

- Ayudante maestro: 27,06.
- Jefe de Equipo: 26,14

### ANEXO 6

#### Dietas de viajes nacionales

Valores de dieta nacional años 2015–2016.

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

Dieta (alimentación)		Año 2017	Año 2018
Desayuno.	Iniciando el viaje antes de las 8 h.	4,18	4,22
Almuerzo.	Si la ausencia oficial rebasa las 15 h.	24,84	25,09
Gastos diversos.	Si la ausencia oficial rebasa las 21 h.	4,43	4,47
Total día .....		33,45	33,78

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

	Año 2017	Año 2018
Dieta única: Si la ausencia oficial rebasa las 15 h. ....	19,64	19,86

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

Dieta (alimentación)		Año 2017	Año 2018
Desayuno.	Iniciando el viaje antes de las 8 h.	4,18	4,22
Almuerzo.	Iniciando el viaje entre las 8 h y las 15 h.	24,84	25,09
Cena.	Iniciando el viaje después de las 15 h.	24,84	25,09
Total día .....		53,85	54,40

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

Importe diario		Año 2017	Año 2018
Alimentación		53,85	54,39
Pernoctación	Sujeto a tributación y cotización S.S.	38,05	38,43
Total día .....		91,90	92,82

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

Importe diario		Año 2017	Año 2018
Gastos de estancia. ....		63,25	63,88

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

Importe diario	Año 2017	Año 2018
Gastos de estancia .....	77,16	77,93

## ANEXO 6A

## Dietas de viajes

Valores de Dietas Nacionales años 2017 - 2018 \*

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

\* Para los viajes al extranjero se garantiza el pago como mínimo los valores recogidos en los puntos 1 y 3

Dieta (alimentación)		Año 2015	Año 2016
Desayuno.	Iniciando el viaje antes de las 8 h.	4,26	4,30
Almuerzo.	Si la ausencia oficial rebasa las 15 h.	25,34	25,59
Gastos diversos.	Si la ausencia oficial rebasa las 21 h.	4,51	4,56
Total día .....		34,11	34,45

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

	Año 2015	Año 2016
Dieta única: Si la ausencia oficial rebasa las 15 h. ....	20,06	20,26

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

Dieta (alimentación)		Año 2015	Año 2016
Desayuno.	Iniciando el viaje antes de las 8 h.	4,26	4,30
Almuerzo.	Iniciando el viaje entre las 8 h y las 15 h.	25,34	25,59
Cena.	Iniciando el viaje después de las 15 h.	25,34	25,59
Total día .....		54,94	55,48

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

Importe diario		Año 2015	Año 2016
Alimentación		54,93	55,48
Pernoctación	Sujeto a tributación y cotización S.S.	38,81	39,20
Total día .....		93,75	94,68

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

Importe diario		Año 2015	Año 2016
Gastos de estancia .....		64,52	65,17

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

Importe diario	Año 2015	Año 2016
Gastos de estancia .....	78,71	79,50

### ANEXO 7

#### Tablas quinquenios personal empleado (exc. F. Cornellá) 2015 - 2017

Grupo profesional	Categorías	Grupos	2015	2016	2017
1	Ingeniero, Licenciado.	(3/C)	33,79	34,12	36,74
		(2/B)	33,79	34,12	36,74
		(1/A)	33,79	34,12	36,74
2	Ing. Técnico.	(3/C)	33,62	33,95	36,57
	Diplomado Universitario.	(2/B)	33,62	33,95	36,57
	Analista programador.	(1/A)	33,62	33,95	36,57
3	Jefe de Taller.	(3/C)	33,10	33,43	36,05
	Delineante Proyectista.	(2/B)	33,10	33,43	36,05
	Jefe de Admón.	(1/A)	33,10	33,43	36,05
	Jefe de Org/Proyectos.				
4	Programador informático.				
	Maestro Industrial.				
	Técnico especialista.	(5/E)	33,10	33,43	36,05
	Montador Jefe.	(4/D)	33,10	33,43	36,05
	Tec. Org. Especial.	(3/C)	33,00	33,33	35,95
	Téc. Adm. Especial.	(2/B)	33,00	33,33	35,95
	Maestro de 1. <sup>a</sup>	(1/A)	33,00	33,33	35,95
	Maestro 2. <sup>a</sup> .				
5	Encargado.				
	Tecnico de org.de 1. <sup>a</sup>	(5/E)	33,00	33,33	35,95
	Tec. De Adm. De 1. <sup>a</sup>	(4/D)	32,85	33,18	35,80
	Delineante de 1. <sup>a</sup>	(3/C)	32,85	33,18	35,80
	Oficial 1. <sup>a</sup> adm.	(2/B)	32,85	33,18	35,80
6	Analista / Operador Informático 1. <sup>a</sup>	(1/A)	32,85	33,18	35,80
	Chofer.	(4/D)	32,71	33,04	35,66
	Oficial 2. <sup>a</sup> Administrativo.	(3/C)	32,71	33,04	35,66
	Técnicos de Org. De 2. <sup>a</sup> .	(2/B)	32,71	33,04	35,66
	Analista / Operador Informático 2. <sup>a</sup> .	(1/A)	32,71	33,04	35,66
	Delineante de 2. <sup>a</sup> .				

Grupo profesional	Categorías	Grupos	2015	2016	2017
7	Auxiliar Administrativo.				
	Auxiliar de Organización.	(4/D)	32,71	33,04	35,66
	Auxiliar Técnico.	(3/C)	32,71	33,04	35,66
	Auxiliar Informático.	(2/B)	32,71	33,04	35,66
	Almacenero.	(1/A)	32,71	33,04	35,66
	Ordenanza.				

Año 2018: se unifica el valor del Quinquenio para todos los Grupos Profesionales. Se establece un valor de 38,15 € / Quinquenio.

#### ANEXO 7A

##### Tablas quinquenios 2015 - 2017 personal servicios (exc. F. Cornellá)

Grupo profesional	Categorías	2015	2016	2017
8	Oficial 1. <sup>a</sup> Especial de Servicios.	32,85	33,18	35,80
		32,85	33,18	35,80
		32,85	33,18	35,80
	Oficial 1. <sup>a</sup> de Servicios.	32,85	33,18	35,80
		32,85	33,18	35,80
		32,85	33,18	35,80
	Oficial 2. <sup>a</sup> de Servicios.	32,71	33,04	35,66
		32,71	33,04	35,66
		32,71	33,04	35,66
	Oficial 3. <sup>a</sup> de Servicios.	32,53	32,86	35,48
		32,53	32,86	35,48
		32,53	32,86	35,48
	Especialista de Servicios.	32,49	32,82	35,44
		32,49	32,82	35,44
		32,49	32,82	35,44
	Peón de Servicios.	32,49	32,82	35,44
		32,49	32,82	35,44
		32,49	32,82	35,44

Año 2018: se unifica el valor del Quinquenio para todos los Grupos Profesionales. Se establece un valor de 38,15 € / Quinquenio.

#### ANEXO 8

##### Regulación complementaria al artículo 17 sobre el Plus de Transporte

SC y Ce.Ves.

El mencionado plus tendrá un incremento igual al porcentaje de subida que experimenten los transportes públicos del municipio correspondiente al Centro de trabajo

en que cada colaborador/a se encuentra asignado/a, y en la fecha en que dicho incremento se produzca.

Fábrica Cornellá.

a) Los/las colaboradores/as que en el momento de su contratación residan en población distinta a la del centro de trabajo se les abonará dicho plus de transporte. Se abonará también Plus de Transporte al personal residente en Sant Joan Despí (Distrito de Villadolores y Casco Antiguo) por el mismo importe que Sant Feliu de Llobregat. El personal residente en Almeda, que trabaje en Fábrica se le abonará el valor del transporte urbano.

b) A los/las colaboradores/as que por efectuar turnos no puedan utilizar su medio normal de transporte se les abonará el valor del incremento que les pueda ocasionar la nueva modalidad de transporte que han de emplear, siempre que se trate de un transporte normal (autobús o tren).

c) No será abonable el importe diario del Plus de Transporte anteriormente citado durante las vacaciones o en las ausencias al trabajo por la causa que sea; sin embargo, a aquellos/las colaboradores/as que presenten el abono mensual de ferrocarril correspondiente al período de vacaciones, enfermedad o accidente justificados plenamente por el parte oficial de baja, se les abonará el importe diario íntegro que pueda corresponder, según los tipos fijados, durante los días en que coincida el abono con la ausencia.

d) Se calculará dicho Plus sobre la base de la media del coste de los diferentes transportes públicos.

Personal del CTS Getafe Producción.

Con efectos del 1 de julio de 1995, el Plus de Transporte se abonará dependiendo de la zona de residencia, según la limitación de municipios, realizada por el Abono Transporte, con los importes correspondientes.

B1: Madrid, S.S. de los Reyes, Leganés, Zarzquemada y Alcorcón (11 mensualidades).  
B2: Parla, Móstoles, Fuenlabrada y Resto de Poblaciones (11 mensualidades).

El mencionado plus tendrá un incremento igual a la subida que experimenten los transportes públicos.

## ANEXO 9

### Plus de transporte de materiales en caso de utilizar coche al servicio de la Empresa Cuantía del plus (en euros brutos)

	2015	2016	2017	2018
De 0 a 7 kg.	0,00	0,00	0,00	0,00
Más de 7 y hasta 15 kg.	3,06	3,09	3,12	3,15
Más de 15 kg	6,19	6,25	6,32	6,38
Material de difícil manejo por volumen.	6,19	6,25	6,32	6,38

Aclaraciones.

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.

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.

Cuando un/a colaborador/a a propuesta de la Empresa, ocupe un puesto de trabajo que necesite utilizar coche al servicio de la misma, accederá a un crédito personal de 3.217,00 euros, para la compra del vehículo.

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

En caso de siniestro total del vehículo, se presentará la valoración de la Compañía de Seguros a la División de Recursos Humanos para el estudio de una posible ayuda.

## ANEXO 10

### 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: odontología, oftalmología y casos especiales a juicio de la Comisión.

No obstante lo expuesto en el párrafo anterior, la Comisión tendrá la potestad de evaluar y decidir sobre los casos especiales presentados.

#### Artículo 2. *Fondo.*

En el artículo 25 del Convenio Colectivo se establece el fondo destinado a asistencia social para la vigencia del Convenio.

Este fondo se aplicará al conjunto del personal afectado por el Convenio Colectivo de Siemens, S.A. Si este fondo no llegará a asignarse en su totalidad la diferencia pasará a incrementar el fondo del año siguiente.

La Comisión de Asistencia Social 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 importe 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 fondos disponibles.
- b) Analizar la evolución de los mismos.
- c) 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 las mismas, con voz pero sin voto.

Los/las componentes de la Comisión podrán nombrar, además, los/las suplentes/as 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:

Madrid - Tres Cantos.  
Madrid - CTM.  
Ciudad Real.  
Hornachuelos del Duque.  
Las Palmas.  
Palma Mallorca.  
Puertollano.  
Tenerife.  
Valladolid.

Illescas.

Galicia:

Santiago.  
A Coruña.  
Gijón.  
León.

F. Cornellá.

Cornellá:

Cornellá.  
Zaragoza.

Bilbao:

Zamudio.  
Alava.  
Pamplona.

Sevilla:

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

Valencia:

Paterna.  
Sagunto.  
Alicante.  
Almusafes.  
Murcia.

La Rioja:

La Rioja.

Getafe:

CTS Getafe y CTS Getafe Producción.



Getafe Airbus.

Reus.

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 de la Empresa que se atenga a las condiciones de los artículos de este Reglamento y, en concreto, los colaboradores/as, cónyuge o pareja de hecho, e hijos/as.

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

Cuando los dos cónyuges de la unidad familiar o pareja de hecho tengan ingresos, para los demás familiares las cuantías de las subvenciones serán del 40%.

La Empresa facilitará información a la Comisión correspondiente, cuando sea solicitada por estas, 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 esta les solicite para a 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 24:00 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 en Siemens, 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 el/la que 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 aplicara 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 aplicara 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. 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).

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 Siemens, S.A., 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/a 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 11

### 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 27º 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 de Siemens, S.A. Si este fondo no llegará a asignarse en su totalidad la diferencia pasará a incrementar el 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 importe serán los recogidos en el artículo 3.º 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 fondos disponibles.
- B) Analizar la evolución de los mismos.
- 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 los préstamos con arreglo a este Reglamento.

La Empresa puede tener un/a representante en las diferentes Comisiones, presente en las reuniones de las mismas, 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 O. Regionales de donde dependen estos centros.

La dependencia Orgánica es la siguiente:

Madrid:

Madrid - Tres Cantos.  
Madrid CTM.  
Ciudad Real.  
Hornachuelos del Duque.  
Las Palmas.  
Palma Mallorca.  
Puertollano.  
Valladolid.

Illescas.

Galicia:

Santiago.  
A Coruña.  
Gijón.  
León.

F. Cornellá.

Cornellá:

Cornellá.  
Zaragoza.

Bilbao:

Zamudio.  
Alava.  
Pamplona.

Sevilla:

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

Valencia:

Paterna.  
Sagunto.  
Alicante.  
Almusafes.  
Murcia.  
La Rioja.

Getafe:

CTS Getafe y CTS Getafe Producción.  
Getafe Airbus.

Reus.

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, la/el solicitante aportará los datos necesarios para que la Comisión pueda verificar la veracidad de los mismos, 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 a 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 Siemens, S.A., por medio de sus representantes y 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 al/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 deducir 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, este 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 préstamos del año en curso del centro correspondiente.

## 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 12

### Seguro de vida colectivo

Se establece este seguro con carácter obligatorio y en la forma y porcentajes de participación Empresa/Colaborador/a establecidos en el artículo 28 del Convenio.

La Empresa abonará a la viuda/o o derechohabiente el sueldo mensual neto percibido por el/la colaborador/a en el momento de su fallecimiento durante un período de tres meses naturales, cuando no tuviera el Seguro de Jubilación Colectivo.

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

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/la interesado/a.

## ANEXO 13

### Seguro de Jubilación

El seguro de jubilación establecido en el artículo 29 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 empleado/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 a los 65 años el capital por jubilación establecido en el artículo 29 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 de edad, 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 de edad 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 los 65 años: 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 los 65 años: 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 2015 la cobertura del Seguro es de 19.471,80 euros, para el año 2016 es de 19.666,50 euros, para 2017 es de 19.863,17 euros y para 2018 será de 20.061,80 euros.

Aclaraciones del alcance del seguro de jubilación:

En base al colectivo asegurado en las fechas del 1 de enero, 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.

Para el personal de la extinta Fábrica Zaragoza con derecho al mismo, se mantiene el actual Seguro de Jubilación, fijándose la aportación por parte de la Empresa en 657,90

euros por persona para 2015, 664,48 euros para 2016, 671,12 para 2017 y 677,84 euros por persona para 2018.

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. Para el personal con contrato en prácticas, el derecho a acogerse al seguro lo adquieren si al transcurrir un año se renueva su contrato y el plazo para ello será el establecido en el número 1.

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

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

6. 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.

7. 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.

8. 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 14

### 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 la Dirección. 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 la Dirección será equivalente a la suma de los votos de los representantes del Comité de Empresa.

La Dirección de la Empresa 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 Representante Sindical y el Representante que la Dirección designe. No obstante, si no existiera ningún/a Representante Sindical, la Comisión que estudiará los casos será la correspondiente que exista para las Sucursales de donde dependen orgánicamente estos Centros de Trabajo.

La dependencia Orgánica es la siguiente:

Madrid:

Madrid - Tres Cantos.  
Madrid - CTM.  
Ciudad Real.  
Hornachuelos del Duque.  
Las Palmas.  
Palma Mallorca.  
Puertollano.  
Tenerife.  
Valladolid.

Illescas.

Galicia:

Santiago.  
A Coruña.  
Gijón.  
León.

F. Cornellá.

Cornellá:

Cornellá.  
Zaragoza.

Bilbao:

Zamudio.  
Alava.  
Pamplona.

Sevilla:

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

Valencia:

Paterna.  
Sagunto.  
Alicante.  
Almusafes.  
Murcia.

La Rioja.

Getafe:

CTS Getafe y CTS Getafe Producción.  
Getafe Airbus.

Reus.

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 la División de 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 esta les solicite para a la aprobación de sus 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 convocaran 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.

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 exámenes 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 Siemens, S.A., por medio de sus representantes, comunicara por escrito, de inmediato, la concesión o denegación de las solicitudes enviando copia al/la 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 posibles 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 15

#### 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 en su trabajo.

SC. y Ce. Ves.

Chóferes:

Entrega en mayo de cada año:

- 1 Chaqueta color claro (gris o azul).
- 2 Pantalones color claro (gris o azul).
- 3 Camisas m/c azul claro.
- 2 Corbatas.
- 1 Par de zapatos.

Entrega en octubre de cada año:

- 1 Chaqueta azul marino.
- 2 Pantalones azul marino.
- 3 Camisas blancas m/l.
- 2 Corbatas.

1 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:

2 Pantalones color claro (gris o azul).  
2 Camisas m/c azul claro.  
1 Par de zapatos.

Entrega en octubre de cada año:

1 Chaqueta azul.  
2 Pantalones azul marino.  
2 Camisas blancas m/l.  
2 Corbatas.  
1 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:

2 Pantalones azulina.  
2 Camisas m/l azul claro.

Entrega en octubre de cada año:

2 Conjuntos de cazadora y pantalón azulina.  
2 Camisas m/c azul claro.

Servicios Técnico Healthcare.

Conjunto de bata y pantalón blanco de algodón u otro material no conductos de la electricidad.

Se entregarán dos conjuntos al año, uno en mayo y otro en octubre.

En Servicios Industriales, 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.

Fábrica Cornellá:

La Empresa entregará al personal en el primer semestre del año la siguiente ropa de trabajo:

Empleados/as:

Hombres:

PM - Una bata de color azul azafata sólido.  
PC y PA - Una bata de color Blanco sólido antiestática.

Mujeres:

PM - Una bata de color azul azafata sólido.

PC y PA - Una bata de color blanco sólido antiestática.

Obreros/as.

Hombres:

PM - Dos polos de color gris sólido, dos pantalones y una cazadora en años alternos de color azulina sólido.

PC - Dos pantalones, dos polos y una sudadera de color azulina sólido antiestáticos.

PA - Una bata de color blanco sólido y un pantalón de color Azulina sólido antiestático.

Mujeres:

PM - Un pantalón de color azulina sólido, una bata de color azul azafata sólido al año y otra de manga corta años alternos. En las secciones 610, 620 y 640 se entregará la misma ropa que a los hombres.

PC y PA - Un pantalón de color azulina sólido, una bata de color blanco sólido al año y otra de manga corta en años alternos y antiestático.

En los trabajos de soldadura, la ropa será ignífuga y el color azul oscuro. Las prendas llevarán el anagrama y distintivos de la Empresa.

Las calidades son las referidas en el dossier que está disponible en la División de RRHH.

CTS Getafe Producción (2015).

La Empresa entregará al personal la siguiente ropa de trabajo:

Entrega en mayo de cada año:

Personal Obrero:

1 Pantalón azul.

1 Bata antiestática o camisa o chaquetilla azul.

Entrega en octubre de cada año:

Personal Empleado:

1 Bata blanca antiestática.

1 Toalla azul.

Personal Obrero:

Calzado azul antiestático/seguridad.

1 Pantalón color azul.

1 Bata antiestática o camisa o chaquetilla azul.

1 Toalla azul.

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.

## ANEXO 16

**Reglamento de la Comisión Paritaria de Primas del personal obrero del CTS Getafe Producción**

La Comisión Paritaria de Primas se constituye como organismo mixto de asesoramiento y vigilancia de la marcha y desarrollo del sistema de primas, muy especialmente en lo que se refiere al establecimiento de los tiempos para comprobar si se pueden obtener los porcentajes establecidos en Convenio. Constituyendo un elemento de colaboración entre los/las representantes de la Empresa y de los/las colaboradores/as se realizarán los esfuerzos necesarios para conseguir decisiones aceptables para ambas partes.

Esta Comisión se regirá por el siguiente Reglamento de funcionamiento Interno.

## Artículo 1.

La Comisión estará formada por ocho miembros, cuatro representantes de la Empresa, de libre designación de esta, y cuatro representantes de los/las colaboradores/as elegidos en el seno del Comité de Empresa a propuesta de este.

## Artículo 2.

Los cargos dentro de la Comisión son el Presidente, de libre designación de la Empresa entre los/las miembros de su representación, que presidirá y moderará las reuniones, y el/la Secretario/a, elegido de la representación social a propuesta de esta que establecerá el Orden del Día de las reuniones y tendrá a su cargo la redacción de las actas.

## Artículo 3.

La Comisión celebrará reuniones ordinarias una vez al mes con el Orden del Día que establezca el/la Secretario/a de conformidad con el/la Presidente/a y con la documentación necesaria facilitada previamente por este.

Cuando la existencia de un problema requiera la celebración de una reunión extraordinaria esta será convocada por el/la Presidente/a a petición de tres o más miembros de la Comisión.

## Artículo 4.

Las decisiones que se adopten en el seno de la Comisión serán vinculantes a todos los efectos para ambas partes.

## Artículo 5.

La Comisión Paritaria de Primas para poder llevar a cabo sus tareas tendrá acceso directo a cuantos documentos precise para efectuar las comprobaciones necesarias sobre tablas, cronometrajes, métodos de trabajo, etc.

## Artículo 6.

Las modificaciones de tiempos se producirán en los siguientes casos:

a) Cuando el tiempo es Ajustado o Estimado, se realice un cronometraje.  
b) Cuando en los tiempos dados para cualquiera de los tipos aplicados (Estimados, Ajustados o Cronometrados), se produzcan las siguientes circunstancias:

- b1) Se modifique el método de trabajo.
- b2) Se cambie de máquina, de herramientas o de materiales.

La Comisión Paritaria de Primas será informada mensualmente por escrito en cada reunión de todas las modificaciones de tiempos y procesos de trabajo que se produzcan

en CTS Getafe Producción y, siempre que la Comisión lo considere oportuno por la existencia de problemas en las fabricaciones, se hará una comprobación de las tarjetas de trabajo implicadas; bien entendido que las fabricaciones afectadas deben ser preferentemente las repetitivas o de series para poder disponer de suficientes elementos de análisis.

## Artículo 7.

La Comisión Paritaria de Primas, como portavoz del personal productor en cuanto a su representación social, puede ser el vehículo para aquellas propuestas que estime beneficiosas para la producción y para la mejora de ingresos, siempre que tengan relación con el Sistema de Primas y su aplicación.

En este sentido, podrá estudiar propuestas de desglose de operaciones a fin de obtener una mayor claridad y justeza en la percepción de primas que podrán afectar a cualquiera de las secciones productivas.

## Artículo 8.

Todo/a operario/a, al comenzar el trabajo, debe poseer la correspondiente tarjeta conteniendo la descripción clara de las operaciones a realizar y el tipo de tiempo aplicado.

(E)....Estimado.

(A)....Ajustado.

(C)....Cronometrado.

El/la operario/a será informado del método de trabajo que será facilitado por su Maestro o Pdp.

## Artículo 9.

Cuando un/a operario/a invierta en una T.T. (tarjeta de trabajo) más tiempo del dado por PDP por causas ajenas a su actuación acudirá a su inmediato superior para que éste/a se encargue de solucionar el problema con los responsables de PDP, en base a los siguientes criterios:

1. PDP emitirá en todos los casos, si procede, el correspondiente suplemento o modificación de tiempos en base a los trabajos realizados.

2. En los trabajos de serie o repetitivos y cuando se alcance el 50% del tiempo de la hoja de trabajo y se considere que el tiempo dado por PDP no es el correcto se efectuará una comprobación ajustándose el tiempo, si procede, antes de terminar el trabajo. En caso de no producirse la comprobación por PDP, y si se tuviera que continuar el trabajo, se aplicaría en estos casos el rendimiento pactado en Convenio.

## Artículo 10.

Los/las Mandos Intermedios están obligados a tener hojas de reclamaciones a disposición de los/las operarios/as.

Cuando un/a operario/a inicie el trámite de reclamación a la C.P.P. se seguirá el siguiente proceso:

El/la operario/a cumplimentará la hoja de reclamación entregándola al/a responsable de la Sección.

En ese momento, el/la responsable de la Sección contraseñará con fecha y firma la reclamación entregando una copia al/a operario/a.

El/la responsable de la Sección emitirá en todos los casos una información clara y detallada de lo que ha motivado dicha reclamación en el plazo máximo de cuatro días, entregando las copias restantes al/a Presidente/a y Secretario/a de la C.P.P.

## Artículo 11.

Cuando una hoja de tiempos pase a discusión a la C.P.P. tendrá un plazo máximo de resolución de un mes; a aquellos casos que no sean resueltos en el mencionado plazo se les abonará el Rendimiento Promedio.

El reconocimiento por la C.P.P. de que el trabajo ha sido realizado con un rendimiento correcto se abonará el rendimiento promedio.

En los trabajos de serie o repetitivos, cuando en una reclamación existan discrepancias en el seno de la comisión que no permitan resolver la misma, se procederá a cronometrar en la siguiente serie y en función del tiempo del cronometraje se adecuará la hoja reclamada.

La hoja reclamada se abonará el 90% del Rendimiento Promedio, y una vez realizada la adecuación del tiempo, se harán las compensaciones correspondientes si proceden.

## Artículo 12.

La C.P.P. podrá discutir y proponer formas parciales de liquidación en aquellas fabricaciones que se interrumpan prolongadamente por causas ajenas al/a operario/a.

También, en aquellos casos de fabricaciones con gran número de horas de trabajo se podrán liquidar algunos de los trabajos parcialmente terminados.

La Empresa entregará mensualmente a la C.P.P., para su conocimiento, la media mensual de los porcentajes de primas de las secciones productivas, así como el tiempo de espera, tiempos improductivos y ausencias de las secciones productivas.

## Artículo 13.

La cuestión de suplementos a las fabricaciones, cualquiera que sea su causa, es tarea primordial de Pdp, y debe evitarse en lo posible su acceso a discusión en la C.P.P. Por tal motivo en aquellas fabricaciones que se interrumpan una o varias veces se suplementarán por la no continuación del trabajo, emitiendo Pdp el correspondiente suplemento cuando sea necesario.

## Artículo 14.

Cuando un trabajo se cronometre por primera vez y se dé a conocer el tiempo después de realizado el 50% del trabajo se abonará el rendimiento promedio.

## Artículo 15.

Siempre que se cronometre cualquier trabajo se hará el siguiente proceso:

J. Pdp, J. /Sector y el Cronometrador fijarán las áreas, puestos de trabajo que se tienen que cronometrar en base a los objetivos marcados por Dir. Fábrica, siempre que cumplan los requisitos para poder ser cronometrados.

Cronometrador/Maestro/Control de Calidad, se reunirán para fijar las bases del cronometraje, proceso o método de trabajo, calidad, etc.

El cronometrador realizará un análisis preliminar del puesto de trabajo/operación según el puesto actual, antes de comenzar el trabajo que se va a cronometrar.

Una vez llegado a un consenso, se informará al/a operario/a del trabajo que se va a cronometrar, y la forma de trabajar. Esta información será dada siempre por el/la Maestro en presencia del/la Cronometrador/a.

El cronometraje, una vez finalizado, debe ser contraseñado por el/la Operario/a y el/la Maestro, la contraseña por parte del/la Operario/a no significará su aceptación sino su realización.

El/la operario/a recibirá información del resultado del cronometraje a través de su maestro en el plazo máximo de un mes.



Si al realizar un cronometraje la apreciación de la actividad por parte del cronometrador fuera inferior a la actividad mínima exigible (el 112.5%), se interrumpirá el cronometraje informando de esta circunstancia al/a Maestro y Operario/a.

Artículo 16.

Para un mejor conocimiento de los tiempos dados y especialmente de las hojas de cronometraje se darán informaciones y charlas sobre los mismos al personal de la C.P.P. por personal de la Empresa especializado en estos temas sobre el sistema que esté implantado en el CTS Getafe Producción, actualmente el sistema REFA, y otros que mediante acuerdos con el Comité de Empresa se implanten en el CTS Getafe Producción.

## ANEXO 17

### Reglamento de los Grupos de Empresa

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

El reparto del fondo de los Grupos de Empresa se realizara mediante la negociación colectiva.

Artículo 1.

Los Grupos de Empresa de Siemens 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 socio-culturales 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 de Siemens 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 en 2018. 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 RRHH 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 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 del Grupo se 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.

Reparto económico del fondo.

Cuando un Grupo de Empresa no gaste el fondo asignado para las actividades que realizan, las cantidades pendientes de gastar, sumaran al fondo de ese centro para el año siguiente.

El reparto a partir del 1/01/2018 se realizara atendiendo a la siguiente fórmula:

Ratio por colaborador/a = fondo total / número colaboradores/as asociados/as

Fondo centro = ratio por colaborador × número de colaboradores/as asociados/as en el centro.

Los/las colaboradores/as afectados por este Convenio tendrán hasta el 31/12/2017 para inscribirse/asociarse al Grupo de Empresa de su correspondiente centro de trabajo.

Para el reparto anual del fondo se tomaran los datos de afiliación correspondientes al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior.

Este fondo tendrá los siguientes importes:

Fondo 2017: 74.601,00.

Fondo a repartir: 47.641,44.

Fondo 2018: 71.000,00.

Fondo a repartir: 71.000,00.

Centro	Fondo año 2016	Fondo año 2017
Suc. Madrid . . . . .	16.002,73	26.677,21
Suc. Barcelona + Reus. . . . .	4.062,48	5.343,11
Suc. Bilbao . . . . .	2.090,06	3.810,51
Suc. Sevilla. . . . .	2.015,80	1.946,54
Suc. Valencia + Murcia. . . . .	1.556,52	2.010,70
Suc. Gijón. . . . .	716,95	1.030,40
Delegación Coruña/Vigo. . . . .	834,88	1.523,75
Fabrica Cornellá. . . . .	24.439,76	19.244,70
CTS Getafe. . . . .	15.135,22	7.293,46
Zaragoza . . . . .	544,50	614,40
Toledo Illescas . . . . .		5.106,21
Totales . . . . .	67.398,90	74.601,00

## ANEXO 18

### Reglamento de Promociones para el personal del CTS Getafe producción (2015)

#### 1) Fórmulas para cubrir vacantes.

Las plazas vacantes se cubrirán de la siguiente forma:

- Un tercio por antigüedad en la categoría, sin pasar examen, a no ser que se demuestre suficientemente la no-aptitud del/la interesado/a.
- Los dos tercios restantes por concurso oposición.
- En caso de existir una sola plaza esta se cubrirá alternativamente, una vez por antigüedad y otra por concurso oposición, en dicho orden.

#### 2) Concurso oposición.

El concurso oposición consistirá en un examen, que será eminentemente práctico y se realizará sobre materias o trabajos que habitualmente se vienen desarrollando preferiblemente en un trabajo normal de la producción correspondiente a la categoría a la que aspira.

Dichos exámenes se realizarán en un mes del año a determinar, y durante los 40 días anteriores la Empresa (dentro de sus posibilidades) facilitará a los/las aspirantes los medios teóricos-prácticos necesarios (textos, cursillos, maquinaria a su disposición fuera de las horas de trabajo, etc.).

#### 3) Baremo de puntuación.

Conforme a lo establecido en el Artículo anterior el examen será eminentemente práctico, y a tal fin se establece el siguiente baremo de puntuación:

Puntuación máxima 100 puntos:

- 75 puntos para el examen práctico.
- 25 puntos para el examen teórico.

Será condición necesaria y suficiente para aprobar la obtención de 50 puntos de los 100 en litigio, de los cuales al menos 8 serán del teórico.

#### 4) Comisión calificadora.

Los exámenes serán confeccionados, efectuados y revisados por una Comisión Calificadora, que estará compuesta por igual número de representantes de la Empresa y de los/las colaboradores/as. Por acuerdo de estos miembros, se elegirá un/a presidente/a

de entre el personal de este centro, que no intervendrá en la elaboración y confección de los exámenes.

En caso de no acuerdo entre las partes, se nombrará presidente/a a una persona de una escuela de Formación Profesional u organismo similar.

5) Orden de ocupación de plazas.

Si el número de plazas a cubrir fuera inferior al de aprobados en un concurso oposición, dichas plazas serán cubiertas por el siguiente orden:

1. Mayor número de puntos.
2. Mayor antigüedad en la categoría.
3. Mayor antigüedad en la Empresa.

Los/las colaboradores/as que a pesar de haber aprobado no hubieran obtenido plaza por los motivos señalados anteriormente, pasarán a la categoría superior, de forma automática, en el momento de producirse una vacante y sin necesidad de pasar un nuevo examen.

6) Candidatos/as.

Podrán presentarse a los exámenes todos/as aquellos/las colaboradores/as que lo deseen, sin perjuicio de la antigüedad que lleven en su propia categoría.

7) Garantía complementos voluntarios.

Al personal empleado que promoció a una categoría superior se le garantizará al menos el mismo aumento voluntario que venía disfrutando en su anterior categoría.

8) Ascensos peones.

Los ascensos a la categoría de peones especialistas se harán conforme a lo regulado en el Anexo 2 «definición de categorías» de la OLS.

Se arbitrarán las medidas necesarias para todo aquel personal que ostente la categoría de peón y realiza trabajos en los cuales no tiene posibilidad de ascender disfrute de dicha posibilidad.

9) Vacantes para ampliación de plantilla.

En los puestos que tengan que ser cubiertas por nuevas admisiones se dará opción de opositar, en igualdad de condiciones, al personal en plantilla, en base a las condiciones requeridas por la Empresa. Los puestos a cubrir serán publicados en los tablones de anuncios con la suficiente antelación.

Los/las colaboradores/as fijos que realicen la oposición al nuevo puesto de trabajo tendrán una bonificación del 20 por 100 de la puntuación total una vez aprobado el examen (teórico, práctico): a igualdad de puntuación se dará preferencia al personal de la Empresa.

No existirá limitación alguna para la presentación a opositar del personal de la Empresa.

Se informará al Comité de Empresa, previamente de los exámenes a efectuar y de los resultados de los mismos.

## ANEXO 19

### 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 de Siemens.

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 por el INSHT, 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.

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.  
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 de cáncer cérvico-uterino 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 realizaran 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) Para aquellos colaboradores/as cuyo trabajo se desarrolle en el entorno de Fábrica/Taller, se ampliará el protocolo de Vigilancia de la salud realizándoles también una audiometría, aún en caso que esta prueba no estuviese incluida en su protocolo.

4) A los/las usuarios/as de Pantallas de visualización de Datos (PVDs), se les realizará una tonometría ocular cada 3 años, según recomendación del INSHT.

5) 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 (g/l).  
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 20**

**Otros pactos complementarios de Fábrica Cornellá y CTS Getafe Producción (2015)**

- A) Fábrica Cornellá.
- a) Contratos de Formación Profesional.

La contratación se efectuará de acuerdo con la legislación vigente, sin compromiso de permanencia en plantilla.

Percibirán exclusivamente, por las horas trabajadas, el valor hora fijado por el salario mínimo interprofesional vigente e incrementado en un 25%.

En el segundo año de Contrato de Formación Profesional percibirán, en lugar del 25% anteriormente indicado, un 30% sobre el salario mínimo Interprofesional.

Las retribuciones de dicho personal quedan por tanto expresamente excluidas de las tablas del Convenio.

b) Categoría Especialista D.

La categoría de Especialista D se mantendrá para el personal de nuevo ingreso. A los seis meses (presencia en Fábrica) de su permanencia en dicha categoría pasarán a la categoría de Especialista A.

El personal que realice funciones de peonetaje o limpieza permanecerá en la Categoría Especialista D.

c) Oficiales/as de 3.<sup>a</sup>

Los/las oficiales/as de 3.<sup>a</sup> procedentes de Contrato de Formación Profesional promocionarán a oficiales/as de 2.<sup>a</sup> a los 6 meses de ostentar aquella categoría y, transcurrido un año más, promocionarán a oficial/a 1.<sup>a</sup> siempre que, en ambos casos, reúnan las condiciones profesionales y laborables necesarias.

d) Trabajos en pantalla.

Además de la revisión anual establecida en los casos de dedicación total a este tipo de trabajos y, si lo considera conveniente el Servicio Médico, se efectuará una revisión semestral.

e) Control de personas ajenas.

Se dará información al Comité de Empresa sobre trabajos realizados por el personal ajeno, de acuerdo con la normativa legal vigente.

Asimismo, en lo posible, se realizará un seguimiento de las horas extraordinarias que realice dicho personal a efectos de controlar que no superen los topes legalmente establecidos.

f) Permiso para exámenes.

En los casos en que un/a colaborador/a solicite permiso por exámenes finales, siempre que se trate de estudios oficiales, existirá la posibilidad de que la Empresa le conceda un permiso retribuido por la jornada completa en que tenga lugar dicho examen.

g) Vacantes de personal.

Cuando se produzcan vacantes de personal en la Empresa serán tenidos en cuenta los/las candidatos/as que reúnan la titulación exigida, siempre y cuando se de igualdad de condiciones respecto de otros/as candidatos/as.

h) Maternidad.

En caso de que por motivo de embarazo el Servicio Médico de la Empresa recomiende un cambio de puesto de trabajo, este se llevara cabo siguiendo las instrucciones del médico.

Las peticiones que se efectúen relativas a prorrogas de la jornada reducida por maternidad, serán atendidas individualmente, teniendo en cuenta las necesidades de la colaboradora y los requerimientos de la producción.

i) Intervenciones quirúrgicas.

En los casos de intervenciones quirúrgicas con una hospitalización mayor a quince días, se estudiará por la Comisión de Asistencia Social la posibilidad de una ayuda social.

j) Horas de Asamblea.

En los años en que se negocie el Convenio Colectivo se fijan seis horas para realizar Asambleas generales para información a los/las colaboradores/as. En los años en que no haya negociación de Convenio, estas Asambleas se reducirán a cuatro horas.

B) Personal obrero del CTS Getafe Producción.

a) Absentismo.

Los tiempos improductivos se deben situar como meta en el presente año en un 5 por 100 y las ausencias en un 7 por 100. Para conseguirlo se establece un acuerdo de colaboración por ambas partes con la intervención en los puntos que siguen y en otros temas que de común acuerdo se consideren de interés.

Por ambas partes se tratará de reducir los permisos particulares a los casos estrictamente imprescindibles.

Reducir al máximo la ausencia por motivos de consulta médica evitando desplazamientos innecesarios. Para ello, se establecerá una normativa al efecto en la que el tiempo máximo para el regreso de las consultas de la Seguridad Social sea de una hora.

b) Movilidad funcional (Complemento al artículo 36).

Cuando se produzca el traslado definitivo de un/a productor/a a una Sección diferente a la suya la Empresa informará al/a colaborador/a mediante carta en la que constarán las condiciones del nuevo puesto de trabajo. Se informará previamente al Comité de Empresa de este hecho.

Se establece un periodo de formación-adaptación de 4 meses durante los cuales el/la colaborador/a percibirá el rendimiento promedio pactado en Convenio y le serán respetadas las condiciones económicas del anterior puesto de trabajo.

c) Otros.

El Comité de Empresa se compromete a consumir el menor número de horas posibles de las asignadas para las funciones inherentes al mismo.

d) Horas de asambleas.

Durante la negociación del Convenio se dispondrá de un total de 2 horas 15 minutos para la realización de asambleas dentro de la jornada laboral (3 asambleas de 45 minutos).

## ANEXO 21

### II Plan de igualdad de Siemens, S.A.

#### 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 deben negociar y en su caso, acordar con los/las representantes de los colaboradores y las colaboradoras.

Este Plan de Igualdad nace, por tanto, con 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 del mismo 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 será de aplicación 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 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 para 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, prestando una especial atención y seguimiento en este campo a F. Cornellà.

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 categorías profesionales en que estén infra representadas.

Se realizará un plan especial de promociones en Fábrica Cornellà, a fin de incrementar el número de mujeres representadas en la franja central de categorías de Convenio de personal obrero.

Se garantizará la participación de las mujeres en los procesos de cobertura de vacantes internas en F. Cornellà.

#### 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 aseguraran, 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 de Siemens. 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 especial 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 colaborador o la colaboradora disfrutarán 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 C. 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/paternidad, 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/paternidad, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el periodo en el cual puedan disfrutarse según lo dispuesto en el C. 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/las 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, como procedimiento interno e informal, que consistirá en una denuncia de acoso sexual por escrito ante RR.HH. o en su caso en la persona en la que se delegue que deberá contar con la formación adecuada en materia de acoso sexual o laboral.

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical, y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, y que serán tratadas en la Comisión de Igualdad, quedando la Empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales. Se pondrá en conocimiento inmediato de la Representación de los Trabajadores/as la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos/as los/las intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos. Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos/as los/las actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El procedimiento ha de ser ágil y rápido, y, como medida cautelar previa a la finalización del procedimiento, la Empresa podrá arbitrar la separación de denunciante/a y denunciado/a, sin que esta medida pueda suponer, en ningún caso, perjuicio en las condiciones de trabajo del/la denunciante/a.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas y siempre que el/la sujeto activo/a se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa, a la imposición de una sanción por falta grave o muy grave, según lo dispuesto en el Convenio Colectivo vigente.

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, entendiendo 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, S.A., tienen derecho a que se respete su dignidad. Y todas las mujeres y hombres de Siemens S.A., 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, S.A., declara que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo no serán

permitidos ni tolerados bajo ninguna circunstancia. No deben ser ignorados. Y serán sancionados con contundencia.

Para alcanzar este propósito Siemens, S.A., 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, S.A., 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.

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 22

### 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:

- a) Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la maternidad.
- b) 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.).
- c) 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.
- d) Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.
- e) 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 psicossomáticos 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, entendiendo 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 períodos 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, advirtiéndole 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.

Está 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 RR.HH., 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, atestigüen, 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 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.