

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

10661 *Resolución de 16 de mayo de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Siemens Energy, SA.*

Visto el texto del I Convenio colectivo de la empresa Siemens Energy, SA (código de convenio núm. 90104652012024), que fue suscrito con fecha 31 de enero de 2024, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por las Secciones sindicales de CC. OO. y UGT-FICA, en representación de los trabajadores afectados, y finalmente subsanado mediante Acta de fecha 22 de abril de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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, 16 de mayo de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

I CONVENIO COLECTIVO SIEMENS ENERGY, SA

PREÁMBULO

El presente convenio colectivo se suscribe por las Secciones Sindicales de CC. OO. y UGT-FICA de Siemens Energy, SA y por la Representación de la Empresa. Dichas partes se reconocen mutuamente legitimación y capacidad suficiente para negociar el I Convenio colectivo de Siemens Energy, SA.

El objetivo del presente convenio es regular las condiciones laborales de las personas trabajadoras en la compañía Siemens Energy, SA.

El presente convenio nace con la voluntad de replicar y mantener las principales condiciones laborales que, de origen el personal de Siemens Energy, SA traía de la escisión de Siemens, SA, adaptándolo a la situación actual de la Empresa y a la capacidad competitiva en el mercado, elemento indispensable para el desarrollo sostenido del negocio, que es la base del empleo.

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 Energy, SA, siendo su ámbito Estatal y abarcando el total de la Empresa.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente convenio afectará durante su vigencia a la totalidad de las personas trabajadoras de Siemens Energy, SA. Asimismo, afectará a todas las personas trabajadoras que ingresen durante la vigencia de este convenio.

No obstante, para el personal procedente de Empresas o unidades productivas que se integren en Siemens Energy, SA se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los trabajadores.

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 2021 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 cinco años a partir de su entrada en vigor, hasta el 31 de diciembre de 2025, 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. Este convenio mantendrá su vigencia hasta que sea sustituido por uno nuevo.

Artículo 5. *Condiciones del convenio.*

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

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

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

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

Artículo 7. *Garantía «ad personam».*

Se respetarán todas las condiciones personales como garantía «ad personam» que, en su conjunto, excedan de las aquí pactadas, que hayan sido concedidas con anterioridad, mediante acuerdo individual o colectivo, tal como prevé la Disposición General Final.

CAPÍTULO II

Conceptos económicos

Artículo 8. *Retribución.*

a) Incremento retribución fija:

Para el año 2021, el incremento a aplicar sobre la retribución fija, excluidos quinquenios, será del 1,5 %, con efectos del 1 de enero de 2021, sobre valores al 31 de diciembre de 2020, y para quien estuviera en situación de alta en esta fecha.

Para el año 2022, el incremento a aplicar sobre la retribución fija, excluidos quinquenios, será del 2,5 % con efectos del 1 de enero de 2022, sobre valores al 31 de diciembre de 2021, y para quien estuviera en situación de alta en esta fecha.

Para el año 2023, el incremento a aplicar sobre la retribución fija, excluidos quinquenios, será del 4 % con efectos del 1 de enero de 2023, sobre valores al 31 de diciembre de 2022, y para quien estuviera en situación de alta en esta fecha.

Para el año 2024, el incremento a aplicar sobre la retribución fija, excluidos quinquenios, será del 3 % con efectos del 1 de enero de 2024, sobre valores al 31 de diciembre de 2023, y para quien estuviera en situación de alta en esta fecha.

Para el año 2025, el incremento a aplicar sobre la retribución fija, excluidos quinquenios, será del 2 % con efectos del 1 de enero de 2025, sobre valores al 31 de diciembre de 2024.

Si el IPC real del año 2025 fuese mayor que el 2 % pactado en el párrafo anterior, se revisará con un incremento adicional, igual a dicha diferencia con el IPC real y hasta un máximo del 2 % con efecto de 1 de enero de 2025 sobre valores al 31 de diciembre de 2024. En caso de aplicar esta cláusula de revisión, la diferencia se abonaría antes del 31 de marzo de 2026.

Por tanto, el incremento máximo del 2025 no superará el 4 %.

Si la empresa hubiera concedido un incremento voluntario de retribución fija en alguno de los periodos recogidos en este convenio, éste será absorbido por la subida de retribución fija recogida en este convenio, de tal forma que si el incremento voluntario concedido por la empresa fuese superior al pactado en convenio no corresponde subida adicional y si el incremento voluntario de la empresa fuese inferior, corresponde subida por la diferencia, tanto en formato de anticipo como de subida salarial.

b) Pagos por una sola vez:

Adicionalmente, para el personal que estuviese de alta el 31 de diciembre de 2021 y haya permanecido en la compañía hasta la firma del presente convenio, percibirán un pago único de 1000 euros brutos por una sola vez, no consolidable, de los que ya se han anticipado 500 euros en la nómina de septiembre de 2023. Los 500 euros restantes se abonarán dentro de los dos meses siguientes a la firma de convenio.

Adicionalmente, para el personal que estuviese de alta el 31 de diciembre de 2022 y haya permanecido en la compañía hasta la firma del presente convenio, percibirán un pago único de 500 euros brutos por una sola vez, no consolidable.

c) Retribución variable:

Para las personas trabajadoras que en los años fiscales 2020-2021, 2021-2022 y 2022-2023 no formaran parte del sistema de incentivos globales de la compañía, se les abonará el resultado multiplicar el 1 % de su retribución fija anual a 1 de octubre del 2020, 1 de octubre del 2021 y 1 de octubre del 2022 respectivamente, por el

porcentaje de consecución de los incentivos «Corporate» del sistema global de incentivos de la compañía que fueron los siguientes:

Año fiscal 2020-2021 155,34 %.

Año fiscal 2021-2022 143,80 %.

Año fiscal 2022-2023 161,34 %.

El pago será proporcional al tiempo trabajado en cada ejercicio económico y siempre y cuando la persona trabajadora se encontrará de alta el 30 de septiembre de cada ejercicio fiscal respectivamente.

A partir del año fiscal 2023-2024 se incluirá a estas personas trabajadoras en el sistema global de incentivos de la compañía con un 1 % de su retribución fija anual a 1 de octubre del 2023.

d) Tablas salariales de convenio:

Las tablas salariales de referencia para los años 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025 se recogen en los anexos 1 y 2.

Ante la eventualidad de una equiparación de grupos 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 ninguna persona trabajadora.

Artículo 9. *Pagas extraordinarias.*

Las actuales gratificaciones existentes, de mayo, julio y diciembre, consistirán en una mensualidad del sueldo carta para todo el personal. Podrán ser recibidas de forma prorrateada en los doce meses, a elección de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras 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 y de acuerdo con el devengo de cada paga extraordinaria. Asimismo, al causar baja en la Empresa percibirán la parte proporcional que le corresponda de cada una de ellas, si no la tuvieran prorrateada mensualmente.

El devengo de las pagas extraordinarias es como sigue:

– Para extraordinaria de mayo, pagadera en la nómina de abril: devengo del 1 de junio del año anterior al 31 de mayo del año en curso.

– Para extraordinaria de julio, pagadera en la nómina de junio: devengo del 1 de agosto del año anterior al 31 de julio del año en curso.

– Para extraordinaria de diciembre, pagadera en la nómina de noviembre: devengo del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

Artículo 10. *Subvención de comida.*

Esta subvención, que se abona por día de trabajo, en jornada de invierno, se fija en:

2021: 12,73 euros brutos/día.

2022: 13,05 euros brutos/día.

2023: 13,57 euros brutos/día.

2024: 13,98 euros brutos/día.

2025: 14,26 euros brutos/día.

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

En jornada de verano, con vigencia desde el 1 de enero de 2021, se abonará esta subvención cuando la persona trabajadora, previo acuerdo con su manager, haya realizado una jornada de al menos ocho horas y treinta minutos, excluida la pausa para la comida.

En jornada lineal anual acordada entre empleado y Manager, con vigencia desde el 1 de enero de 2024, se abonará esta subvención.

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

Artículo 11. *Horario a turnos. Trabajo nocturno y Plus nocturno.*

Dada la necesidad cada vez mayor de una completa atención al cliente y sus necesidades de horario, se establece la posibilidad de establecer turnos o jornadas especiales en cualquier Área de la Empresa cuando ello sea necesario.

Se fija un preaviso mínimo de cinco días naturales para la modificación o introducción de los turnos, salvo fuerza mayor debidamente justificada o cambio en la legislación vigente, para la modificación o introducción de los turnos respetando el descanso legal entre jornadas.

El personal afectado por estos turnos rotativos será determinado nominativamente por el/la jefe de obra y/o jefe de proyecto según las necesidades en colaboración con el Manager.

Trabajo nocturno: el horario nocturno será el comprendido entre las 22:00 y las 6:00. Se abonará un plus nocturno por cada hora realizada en horario nocturno a razón de:

- Año 2021: 3,16 euros/hora.
- Año 2022: 3,24 euros/hora.
- Año 2023: 3,36 euros/hora.
- Año 2024: 3,47 euros/hora.
- Año 2025: 3,54 euros/hora.

Si al menos el 50 % de una jornada se desarrolla en horario nocturno, se percibirá el plus nocturno como sigue:

- Año 2021: 25,25 euros/jornada.
- Año 2022: 25,88 euros/jornada.
- Año 2023: 26,92 euros/jornada.
- Año 2024: 27,73 euros/jornada.
- Año 2025: 28,28 euros/jornada.

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

Artículo 12. *Horas de desplazamiento en intervenciones del Servicio Técnico y Proyectos.*

Con efectos de 1 de enero de 2024 las horas de desplazamiento que cumplan las siguientes condiciones:

- a) Se ocasionen fuera de la jornada laboral, de acuerdo con el previsto en el artículo 17,
- b) en intervenciones del Servicio Técnico y colectivo de Proyectos, y
- c) que además impliquen desplazamiento (tanto ida como vuelta) entre el domicilio o lugar de pernocta del empleado y el lugar de trabajo ubicado en las dependencias del cliente,

Serán consideradas como horas de desplazamiento que no computarán como jornada, hasta un máximo de treinta minutos por trayecto de ida y treinta minutos de vuelta, y que serán compensadas según se explica a continuación: se establece un valor único para las mismas de 11 euros brutos/hora.

Artículo 13. *Gastos de viajes y dietas.*

Tablas aplicables para los años 2021, 2022 y 2023:

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

Dieta alimentación		Euros
Desayuno.	Iniciando el viaje antes de las 8:00 h.	4,38
Almuerzo.	Si la ausencia oficial rebasa las 15:00 h.	26,05
Gastos diversos.	Si la ausencia oficial rebasa las 21:00 h.	4,64
Total día.		35,07

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

	Euros
Dieta única: Si la ausencia oficial rebasa las 15 h.	20,62

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

Dieta alimentación		Euros
Desayuno.	Iniciando el viaje antes de las 8:00 h.	4,38
Almuerzo.	Iniciando el viaje entre las 8:00 h y las 15:00 h.	26,05
Gastos diversos.	Iniciando el viaje después de las 15:00h.	26,05
Total día.		56,48

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

Importe diario		Euros
Alimentación.	Iniciando el viaje antes de las 8:00 h.	56,48
Pernoctación.	Iniciando el viaje entre las 8:00 h y las 15:00 h.	39,91
Total día.		96,38

Tablas aplicables para los años 2024 y 2025:

Con independencia de si se pernocta o no fuera del domicilio y la duración del viaje, estos serán los valores aplicables para desplazamientos nacionales si este es superior a 50 km. Si el desplazamiento es inferior a 50 km, no aplicaran dietas.

Dieta	Descripción	Año 2024 – Euros	Año 2025 – Euros
Desayuno.	Si el viaje se inicia antes de las 9:00 o hay pernoctación fuera del domicilio.	4,88	4,98
Comida.	Si el regreso del viaje rebasa las 14:00.	29,03	29,61
Cena.	Si el regreso del viaje rebasa las 20:00.	28,03	29,61
Total.		62,94	64,20
Pernoctación.		44,48	45,37
Total con pernoctación.		107,42	109,57

Quedaran excluidos los valores que correspondan si la persona trabajadora ha sido compensada por alguno de estos conceptos de otra manera, por ejemplo, el desayuno está incluido en la factura del hotel o ha sido invitado a comer y/o cenar.

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

Asignación internacional:

a) La política de movilidad internacional de Siemens Energy, SA, así como el conjunto de procedimientos y guías que la complementan, y que regulan los desplazamientos internacionales, serán dados a conocer a todas las personas trabajadoras.

b) La compañía mantendrá la aplicación de la exención regulada en el artículo 7.p) de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas para las personas trabajadoras que viajen al extranjero para prestar sus servicios, siempre que la Ley de IRPF mantenga esta exención y se cumplan los criterios legales además de los requisitos definidos en la política interna de la compañía a tal efecto. La aplicación de la exención se realizará de acuerdo con el procedimiento descrito en la política interna desarrollada por la compañía.

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

Artículo 14. *Compensación económica por antigüedad.*

El importe mensual del quinquenio tendrá los siguientes valores:

	Euros
2021	49,24
2022	51,36
2023	55,36
2024	57,02
2025	58,16

El importe antes indicado también se abonará en las pagas extras o prorrateado en su caso.

Si la antigüedad reconocida cumple entre el 1 de enero hasta el 30 de junio se comenzará a abonar con efecto 1 de enero de ese mismo año.

Si la antigüedad reconocida cumple entre el 1 de julio hasta el 31 de diciembre se comenzará a abonar con efecto 1 de julio de ese mismo año.

De los atrasos correspondientes se deducirá el importe ya anticipado en la nómina de septiembre del 2023. La cuantía restante se abonará dentro de los dos meses siguientes a la firma de convenio.

El importe del quinquenio no será de manera alguna absorbido.

Artículo 15. Utilización de vehículo particular al servicio de la empresa.

Es necesaria la previa y expresa autorización de la Empresa para uso del coche propio al servicio de esta y el vehículo utilizado debe contar con un seguro a todo riesgo.

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

Plus de transporte de materiales en coche particular

	2021 - Euros	2022 - Euros	2023 - Euros	2024 - Euros	2025 - Euros
De 0 a 7 kg.	0	0	0	0	0
Más de 7 y hasta 15 kg.	3,30	3,38	3,52	3,62	3,69
Más de 15 kg o de difícil manejo.	6,70	6,87	7,14	7,36	7,50

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.

Este se devengará de forma diaria siempre que el desplazamiento sea superior a 50 km, con independencia del número de desplazamientos en el mismo día. También aplica para el día de regreso si este es distinto al del inicio del viaje siempre que el vehículo transporte la carga.

Artículo 16. Kilometraje en vehículo propio.

El precio del kilómetro queda establecido en 0,37 euros para los años 2021, 2022 y 2023. Para los años 2024 y 2025 el importe queda establecido en 0.40 euros.

CAPÍTULO III

Jornada y vacaciones

Artículo 17. Jornada de trabajo.

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

La empresa facilitará a toda la plantilla el acceso a la misma herramienta de fichajes, con el fin de tener una única herramienta de registro de jornada.

La empresa facilitará trimestralmente el cómputo desglosado de horas realizadas por parte de la plantilla, a la comisión de vigilancia del convenio, con el fin de hacer un seguimiento y análisis del registro de jornada, con cuál garantizar también que se esté cumpliendo la política de compensación de horas (flexibles), por realización de horas fuera de jornada.

Calendario laboral:

Al iniciarse cada año, y después de conocerse el calendario oficial de los festivos nacionales, autonómicos y locales, se confeccionará en cada Centro de Trabajo, de

común acuerdo, un calendario oficial de fiestas, fijándose el total de tiempo a trabajar diariamente para obtener las horas anuales acordadas, incluidas las personas que realicen jornada lineal a lo largo del año.

Los calendarios laborales recogerán como no laborables los días 24 y 31 de diciembre. La publicación de los mismos se realizará como máximo en la primera quincena del mes de enero en colaboración entre la representación de las personas trabajadoras y la empresa.

Jornada de Personal de Oficina

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

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

Para los años de vigencia de este convenio la jornada de verano está comprendida entre el día 15 de junio y el 14 de septiembre (ambos inclusive).

En los días festivos según calendario laboral acordado (incluidos 24 y 31 de diciembre) de los años de vigencia del convenio, 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 horas libres según el artículo 19.

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

Flexibilidad horaria:

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

Con objeto de poder conciliar mejor la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras, y sin perjuicio de la flexibilidad contemplada más adelante en este artículo, podrán recuperar tiempo de trabajo durante su jornada laboral previo acuerdo con su jefatura. Los tiempos de recuperación el último día laborable de la semana de cada persona trabajadora serán de hasta ciento cincuenta minutos semanales en jornada de invierno y hasta noventa minutos semanales en jornada de verano.

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

La jornada de trabajo diaria en verano es de seis horas treinta y cinco minutos efectivas.

El personal desplazado temporalmente a casa del cliente por necesidad del proyecto podrá tener una distribución irregular de la jornada. Las horas generadas en más o menos respecto a la jornada laboral, serán consideradas como horas flexibles.

Jornada lineal:

Previo acuerdo con su manager, y para al menos todo el año natural, con efectos del 1 de enero de cada año, las personas trabajadoras podrán solicitar la homogenización de su jornada anual para trabajar el mismo número de horas diarias en

jornada de invierno y de verano. La persona trabajadora lo comunicará a la persona responsable de recursos humanos antes del 15 de noviembre del año inmediatamente anterior al que se quiera hacer efectiva dicha homogenización. Las personas trabajadoras que se acojan a el método de trabajo/jornada lineal a lo largo del año, percibirán la subvención de comida durante todo este periodo de tiempo.

La renovación deberá seguir el mismo procedimiento y dentro de los plazos establecidos en el párrafo anterior.

A las personas trabajadoras que están el 100 % de la jornada en la instalación del cliente (ej. los ingenieros residentes) se les adaptará su jornada laboral a la que tenga el cliente. La diferencia de horas se ajustará según corresponda, siendo las opciones más posibles días de libre disposición y/o horas flexibles.

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

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

Si de manera excepcional se produjera la extensión de la jornada laboral diaria, se deberá compensar a la persona trabajadora este tiempo de exceso que tendrá la consideración de horas flexibles. La fórmula de compensación de estas horas flexibles será en la proporción 1:1 y se dispondrá de un plazo de dos meses para su compensación por parte de la persona trabajadora.

Si transcurrido el plazo de dos meses citados en el párrafo anterior, la persona trabajadora no hubiera podido canjear sus horas flexibles por descanso, se procederá de la manera siguiente:

1. Las horas extras requieren previa aprobación por escrito de la jefatura antes de su realización. Cuando esto se produzca, la persona trabajadora podrá optar por cualquiera de las opciones que establece el convenio colectivo para la compensación de las horas extraordinarias.

2. Si las horas flexibles no son consideradas como horas extra por la jefatura, mantendrán su consideración de horas flexibles y como tales aparecerán en el portal del empleado, ampliándose en dos meses el plazo para su obligatorio descanso. El dialogo continuo entre jefatura y la persona trabajadora forma parte de la política de la compañía y por lo tanto las horas flexibles no requerirán aprobación por parte de la jefatura para su disfrute por parte de la persona trabajadora.

Es compromiso tanto de las personas trabajadoras como de la empresa compensar las horas flexibles en el plazo máximo definido de cuatro meses. Solo en situaciones muy excepcionales que deberán ser previamente autorizadas por Recursos Humanos se estudiara extender este plazo.

Jornada y regulación Servicios Técnicos (Field Service)

Se considera persona trabajadora de Servicios Técnicos a todo aquel cuyo contenido principal de su función sea la de ejecutar trabajos de montaje, modificaciones y actualizaciones, puesta en marcha o servicios de mantenimiento en las plantas o instalaciones de los clientes de Siemens Energy.

Se entiende por contenido principal de una función cuando ese contenido ocupa más del 70 % de la jornada de trabajo anual.

Las personas trabajadoras de los servicios técnicos tendrán una distribución irregular de su jornada a lo largo del año.

La jornada de trabajo anual queda fijada como indica el artículo 17 del presente convenio en 1.754 horas de trabajo.

El concepto horas de trabajo incluye:

- Tiempo de trabajo desde el inicio hasta el final de la jornada sin incluir las pausas.
- Tiempo de viaje a la localidad donde se vayan a ejecutar los trabajos (se excluye el tiempo de desplazamiento diario, del artículo 12, desde el lugar de pernocta al lugar o centro de trabajo donde se ejecuten los trabajos)
- Tiempo de formación incluyendo el tiempo de viaje para su realización.
- Trabajos de oficina como por ejemplo liquidaciones, informes, consultas de ingeniería, reuniones periódicas de comunicación, así como tiempo de trabajo en oficinas de Siemens Energy a petición un Project Manager y/o de su jefatura.
- Ausencias por enfermedad.
- Revisiones Médicas solicitadas por la Empresa o para proyectos específicos.
- Permisos retribuidos según el artículo 51.a).
- Horas activas durante el servicio de guardia.

Si llegado el 31 de diciembre del año alguna de las personas trabajadoras de Servicio Técnico no hubiera podido completar el total de horas anuales de 1.754, esa diferencia no se tendrá en cuenta para el comienzo del año siguiente. Cada año el contador de horas trabajadas comienza desde cero.

El concepto horas de trabajo no incluye:

- Los 30 primeros minutos de desplazamiento por cada trayecto, de acuerdo al artículo 12, entre el domicilio habitual o lugar de pernoctación, en caso de estar desplazado, y el lugar de trabajo.
- Horas pasivas en servicio de guardias.
- Pausas para comer o descansos dentro de la jornada.
- Vacaciones y días de libre disposición.
- Horas flexibles consumidas.
- Tiempos de espera, en los que no hay trabajo asignado.

Tiempos de trabajo y de descanso:

La jornada de trabajo diaria tendrá una duración máxima de doce horas, salvo en las excepciones que contempla la ley.

Entre la finalización de una jornada laboral y el comienzo de la siguiente debe de haber un tiempo ininterrumpido de descanso de al menos doce horas.

En las instalaciones del cliente el comienzo y fin de la jornada se establecerá de acuerdo al horario del cliente, así como de sus necesidades en ese momento, respetando siempre lo fijado por este convenio y la ley.

Dada la tipología de servicio, que puede suponer la realización de turnos, puestas en marcha y trabajos en condiciones especiales de lejanía o aislamiento, el trabajo se desarrollará generalmente en ciclos de trabajo 5-2 o 6-1, siendo el habitual de 6-1. El descanso mínimo semanal de día y medio podrá acumularse por periodos de hasta catorce días. De acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 1561/1995, sobre jornadas especiales, podrá acumularse el medio día del descanso semanal por períodos de hasta cuatro semanas. Únicamente en situaciones excepcionales de aislamiento o lejanía del lugar de los trabajos, y con expresa autorización previa de la jefatura y Dirección del Proyecto podrá acumularse en periodos de hasta ocho semanas.

En la medida de lo posible se procurará reducir los trabajos en sábados domingos y festivos.

Horas flexibles:

Durante el periodo de disfrute de las Horas Flexibles, la Empresa no contactará, salvo que se tratase de una emergencia. Por su parte el Técnico no tendrá la obligación de estar localizable ni atender a los contactos de la Empresa, ni ejecutar o acudir a otro trabajo, salvo que el Técnico estuviera de acuerdo.

a) Por trabajos en sábado:

En la idea de reducir los trabajos en fin de semana y festivos, por cada hora de trabajo en sábado el personal Técnico generará 0,5 horas flexibles que disfrutará, en la medida de lo posible, a la terminación de los trabajos realizados en la instalación del cliente o tras concatenación de trabajos o a la mayor brevedad desde su generación, siempre que el servicio lo permita y de acuerdo con su responsable.

b) En cómputo bimestral:

En el caso del Personal de Servicio Técnico podrán generarse horas flexibles de la siguiente manera: Corresponderían horas flexibles en caso de que las horas reales trabajadas en un bimestre sean superiores a las horas a trabajar teóricas.

Las horas teóricas mensuales se calculan dividiendo las 1.754 horas de jornada de trabajo anual entre doce. Horas flexibles = Horas reales trabajadas – Horas teóricas a trabajar

El cálculo se efectuará de forma bimestral cada año natural.

No existen horas flexibles negativas, por lo que su saldo mínimo es cero.

Las horas flexibles se compensarán una por una.

Las horas flexibles generadas en un bimestre deberán ser consumidas durante los cuatro meses siguientes al cierre del bimestre en el que se generaron, siendo disfrutadas preferiblemente tras periodos seguidos de actividad. A propuesta del Técnico, se acordará con la jefatura cuales son los días para su consumo de forma que no se vea afectado el nivel de servicio previsto para atender a los clientes y/o proyectos. Pasados estos cuatro meses, el saldo de horas flexibles generadas en el bimestre anterior quedará a cero.

En caso de que por motivos excepcionales no pudiera ser así, se documentará y acordará el Técnico por escrito con su jefatura un plan para consumir estas horas en el plazo más breve posible.

Trabajos en Domingos y Festivos:

En la idea de reducir los trabajos en domingos y festivos, cuando sea necesaria la prestación de servicios en estos días se precisará la aprobación previa del Project Manager o posición equivalente (por practicidad de la obra de que se trate), debiendo estar el Manager o responsable informado.

Las horas que se trabajen en domingos y/o festivos serán compensadas con un importe de 15 euros brutos por hora trabajada.

A efectos de los festivos, salvo que exista acuerdo expreso entre las partes, se estará al calendario del centro del Trabajo de adscripción.

Tiempos de preaviso para que un Técnico acuda a realizar su jornada:

– En caso de mantenimiento preventivo o acordado con el cliente más de un mes antes del inicio de los trabajos: Se preavisará al técnico con una antelación de al menos cinco días antes del comienzo de los trabajos.

– Resto de situaciones imprevisibles que impidan dar en tiempo el preaviso del punto anterior:

Se contactará inmediatamente con el técnico. Se organizará el trabajo y desplazamiento conjuntamente con el técnico para que éste pueda llegar a la planta o instalación en el plazo acordado entre el cliente y el Project Manager o posición equivalente.

Especial importancia en la atención y gestión urgente del desplazamiento son aquellas situaciones en las que se puedan ver afectadas la seguridad de las personas, la seguridad e integridad de los equipos del cliente, o para prevenir daños mayores y aquellas situaciones que se pueda ver afectada la producción de los clientes o la red de suministro de energía.

Los días en que el Personal Técnico se encuentre en tiempo de espera, estando localizable por la Empresa, serán de lunes a viernes, en horario de 9:00 a 18:00 h.

El Personal Técnico que fuese contactado en los días y horas indicadas por los medios habilitados para ello, dará respuesta en el mismo día y entre las 9 y 18 h, salvo que el contacto se produzca posterior a las 17:30 h, dando en ese caso el Técnico respuesta el día siguiente.

Complemento de función:

Las personas trabajadoras de Servicios Técnicos perciben una retribución en concepto de complemento función, individualmente establecido, que compensa las especiales circunstancias en las que se desarrolla su puesto de trabajo compensando la onerosidad que se deriva del elevado número de desplazamientos nacionales y/o internacionales, trabajos en festivos y fin de semana, flexibilidad en la adaptación de la jornada a los diferentes proyectos, así como a la posible falta de preaviso en las situaciones imprevisibles.

Este complemento de función no es consolidable y se percibe mientras se mantengan las especiales circunstancias por las que se percibe, dejándose de percibir cuando, por cualquier causa, se deje de desempeñar dicho puesto o desaparezcan las causas de especial onerosidad y flexibilidad.

Este complemento es adicional a los demás que le pudieran corresponder a la persona trabajadora del Servicio Técnico, y que figuran en el capítulo II del convenio.

Artículo 18. *Servicio de guardias.*

La guardia es una prestación voluntaria de atención al cliente que debe de ser acordada y regulada por medio de este documento.

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

Teniendo en cuenta que el Servicio de guardia es una actividad para prestar al cliente, de la persona trabajadora implicada en este Servicio será determinada por sus 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 persona trabajadora y la Empresa para la prestación del Servicio de guardia 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 guardia por solicitud del cliente, la Empresa tendrá la potestad, previa exposición de la jefatura correspondiente, de incluir en el Servicio de guardia a la persona trabajadora 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 guardia se confeccionarán por parte de los/las responsables 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 guardia es una actividad cuyo objeto es dar cobertura a los clientes fuera de la jornada laboral normal de cada persona trabajadora, debe buscarse un equilibrio entre la calidad y efectividad del Servicio, por una parte, y el respeto a las

condiciones personales de la persona trabajadora, 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.

Se consideran como horas activas las utilizadas para prestar servicio de emergencia al cliente, incluyendo los desplazamientos necesarios, compensándose como horas flexibles.

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

En el caso de solución telefónica del problema por el que fue requerido la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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:

	2021 – Euros		2022 – Euros		2023 – Euros		2024 – Euros		2025 – Euros	
	Por hora	Por jornada	Por hora	Por jornada	Por hora	Por jornada	Por hora	Por jornada	Por hora	Por jornada
Hora pasiva de lunes a viernes.	2,60	41,57	2,66	42,61	2,77	44,32	2,85	45,65	2,91	46,56
Hora pasiva sábados.	2,73	43,69	2,80	44,78	2,91	46,57	3,00	47,97	3,06	48,93
Hora pasiva domingos y festivos.	2,85	45,63	2,92	46,78	3,04	48,65	3,13	50,11	3,19	51,11
Hora pasiva festivos especiales*.	3,19	50,99	3,27	52,27	3,40	54,36	3,50	55,99	3,57	57,11

*Tendrán la consideración de Festivo Especial los días 1 y 6 de enero, 24, 25, y 31 de diciembre.

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 la persona trabajadora de producirse la misma.

Artículo 19. Horas extraordinarias.

Para el personal de oficina se consideran como tales aquéllas que exceden de la jornada pactada o planificada según los calendarios laborales teniendo en cuenta lo indicado en el apartado referido a jornada siempre y cuando éstas hayan sido previamente autorizadas por el mánager.

Para las personas trabajadoras que tengan una distribución irregular de la jornada, se estará a la que excedan de la jornada anual, siendo necesario en todo caso, la aprobación previa del Manager para su realización.

Las horas extraordinarias podrán canjearse en dos modalidades:

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

El importe de las horas extraordinarias, según grupos, aparece fijado en las tablas del anexo 2. 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:

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

El canjeo 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 la persona interesada.

Artículo 20. *Vacaciones.*

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

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

Las vacaciones se disfrutarán en el año natural correspondiente a su devengo. Las vacaciones pendientes de disfrutar podrán disfrutarse hasta el 15 de enero del año siguiente.

Previo acuerdo entre Manager, colaborador y RR.HH., excepcionalmente podrá extenderse el periodo de disfrute de las vacaciones en caso de que las personas trabajadoras no pudieran disfrutar de las vacaciones por motivos justificados personales y/o laborales.

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

Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 21. *Vacaciones por antigüedad.*

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

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

CAPÍTULO IV

Conceptos sociales

Artículo 22. *Ayuda social.*

Se concede una asignación económica mensual, para las personas trabajadoras en situación de alta en la plantilla con hijos/as, con discapacidad, siempre que esta haya sido reconocida por el Régimen General de la Seguridad Social de los siguientes importes:

- 2021: 330 euros/mes.
- 2022: 340 euros/mes.
- 2023: 350 euros/mes.
- 2024: 360 euros/mes.
- 2025: 370 euros/mes.

Esta asignación mensual será abonada hasta que el descendiente perciba una retribución igual o superior al salario mínimo interprofesional como mínimo, en forma de salario o pensión. La persona trabajadora de la compañía está obligada a informar de esta circunstancia a la empresa.

La empresa abonará en un pago único 3000 euros en el momento en el que la persona solicitante presente la solicitud de reconocimiento de discapacidad ante el organismo correspondiente. Si pasados doce meses no hay resolución, la persona solicitante debe pedir prorroga a Recursos Humanos. Sólo en caso de no obtener resolución de discapacidad, se le descontará de la nómina a la persona solicitante la cantidad abonada en cuatro mensualidades.

Cuando los progenitores/adoptantes trabajen ambos en la Empresa tan solo percibirá esta ayuda uno de ellos.

Artículo 23. *Gastos médicos.*

La empresa asegura un fondo con una dotación económica para todo el personal del ámbito de este convenio, para cada año de vigencia del presente convenio:

- Para el 2021: 41.000 euros.
- Para el 2022: 30.000 euros.
- Para el 2023: 52.000 euros.
- Para el 2024: 54.000 euros.
- Para el 2025: 56.000 euros.

El Reglamento de la Comisión de Asistencia Social es el recogido en el anexo 3 del convenio, no pudiéndose adjudicar cuantías superiores a las previstas en este anexo.

Este fondo se revisará, semestralmente con el objetivo de cubrir las variaciones del número de personas trabajadoras y en caso de una variación mayor del 5 % se incrementará o disminuirá la bolsa en el mismo porcentaje de variación de la plantilla. La administración de esta ayuda social será realizada por la Comisión establecida en el Reglamento recogido en el anexo 3, y las prestaciones serán brutas y estarán sujetas a la fiscalidad correspondiente a cargo del/la percceptor/a.

Artículo 24. *Prestaciones por Incapacidad Temporal.*

La empresa complementará la prestación de IT abonada por el Organismo correspondiente hasta el 100 % del salario fijo comunicado anualmente.

La situación de enfermedad que supone ausencia al puesto de trabajo será informada, siempre que ello sea posible, al superior jerárquico o a Recursos Humanos, independientemente de la tramitación administrativa de la baja médica. La Empresa se

reserva el derecho de comprobar por medio de sus médicos o personal autorizado si realmente la persona trabajadora está enferma.

Artículo 25. *Préstamos personales.*

La empresa pondrá a disposición de los empleados cuyas solicitudes de préstamos personales hayan sido aprobadas por la Comisión de Préstamos personales con un importe máximo de 50.000 euros por cada año de vigencia del convenio.

El porcentaje será el correspondiente al Interés Legal del Dinero marcado por la Ley de Presupuestos Generales del Estado en cada momento. La empresa modificará, al alza o a la baja, el porcentaje aplicado durante el tiempo de amortización del préstamo en función de la variación del Interés Legal del Dinero.

Artículo 26. *Seguro de Vida Colectivo.*

Este seguro cubrirá los casos de fallecimiento o invalidez. En caso de que el fallecimiento venga dado por accidente corresponderá la percepción del doble del valor del capital establecido. El tomador del seguro es Siemens Energy, SA y las personas aseguradas serán todas las personas trabajadoras de Siemens Energy, SA en alta en la Empresa, o que lo estén durante la vigencia del convenio, salvo negativa expresa y por escrito de las personas interesadas.

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

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

Para el año 2023 la cobertura del Seguro es de 41.000,00 euros, y para el año 2024 y siguientes la cobertura del Seguro es de 44.227,53 euros.

Los asegurados dispondrán de los certificados de cobertura de acuerdo al procedimiento que la aseguradora tenga definido.

Artículo 27. *Seguro de Jubilación Colectivo.*

El presente Seguro se regirá por las normas que se establecen a continuación y lo establecido en el anexo 4.

El tomador del Contrato de Seguro es Siemens Energy, SA.

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

El treinta por ciento (30 %) restante del coste correrá a cargo de las personas trabajadoras de forma alícuota, estando unificadas las cuotas de las personas aseguradas en todos los Centros de Trabajo.

Para el año 2023 y siguientes la cobertura del Seguro es de 20.749,70 euros.

Los asegurados dispondrán de los certificados de cobertura de acuerdo al procedimiento que la aseguradora tenga definido.

Artículo 28. *Ayuda Escolar y por Estudios a hijo/as de las personas trabajadoras.*

Ayuda Escolar:

Se fija el importe de 210,00 euros brutos año por hijo/a para 2021, y 220,00 euros brutos año por hijo/a para 2022, y 230 euros brutos año por hijo/a para 2023, 240 euros brutos año por hijo/a para 2024 y 250 euros brutos al año por hijo/a para el 2025.

Dicha cantidad se abonará en la nómina del mes de Julio a todas las personas trabajadoras con hijos/as en edades comprendidas, entre tres y dieciocho años a cumplir en el año de hacer el pago, que acrediten la matriculación de estos en un Centro de enseñanza.

Esta ayuda corresponde también a las personas trabajadoras con hijos/as con discapacidad física, psíquica o sensorial, con independencia de la ayuda que les pueda corresponder por esta situación ya señalada en el artículo 22.

Ayuda para formaciones profesionales y estudios:

La Empresa apoyará el estudio y Formación Profesional relacionados con la actividad de la empresa, por ejemplo, a título enunciativo y no limitativo, carreras técnicas de ingeniería, LADE, economía, derecho, etc., que emitan certificados oficiales, con una ayuda de 240 euros brutos año por hijo/a para 2024 y 250 euros brutos al año por hijo/a para el 2025 para el primer año/curso de estudio/formación. Si al finalizar el primer año aprueba las asignaturas en las que se haya matriculado, podrá solicitar la ayuda para el año siguiente. La edad máxima de los hijos/as para poder solicitar este pago será de veintiún años a cumplir en el año de hacer el pago. Corresponderá a la comisión de ayudas sociales aprobar estas ayudas

Artículo 29. *Ayuda para estudios para las personas trabajadoras.*

Cuando una persona trabajadora del ámbito de este convenio curse estudios oficiales o de colegios profesionales relacionados con la actividad de la Empresa y previo acuerdo con el Manager y la Dirección de la compañía, podrá percibir como ayuda hasta el 50 % de los costes de matriculación y del material de estudio necesario para su desarrollo.

Las solicitudes se realizarán a través de Recursos Humanos acompañado por la documentación correspondiente, que constará del correo de aprobación del Manager y cómo mínimo el presupuesto de la matrícula y materiales.

Las solicitudes se analizarán en la Comisión de Asistencia Social y se tratarán según Reglamento existente al efecto en el anexo 3.

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.

Artículo 30. *Capacidad disminuida.*

Las personas trabajadoras afectadas 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 a la persona trabajadora y su representante sindical correspondiente.

Artículo 31. *Grupo de Empresa.*

El Grupo de Empresa se regirá conforme a lo establecido en el Reglamento que figura en el anexo 5.

La empresa aportará una cantidad equivalente a lo aportado por cada miembro del grupo de empresa.

Previo acuerdo de la Empresa y los representantes del grupo de empresa, y si es necesario para la organización de alguna actividad/evento, la Empresa podrá subvencionar la realización de alguna actividad adicional hasta un máximo anual de 3000 euros.

Artículo 32. *Ropa de trabajo.*

La provisión de la ropa de trabajo especial será responsabilidad de las respectivas jefaturas en colaboración con Prevención de Riesgos Laborales. Al personal de nueva incorporación, que por su actividad laboral lo necesite, se le dotará con la ropa de trabajo necesaria.

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 desde su domicilio al trabajo y viceversa.

La conservación, mantenimiento y lavado de la ropa de trabajo será a cargo de las personas trabajadoras, 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 éstas serán repuestas por la misma en el menor tiempo posible.

No se determinará una cantidad de entrega de ropa anual, sino que el material considerado de seguridad, de acuerdo con la legalidad vigente en cada momento, será solicitado por la persona trabajadora a su jefatura para su provisión en el menor tiempo posible.

Las prendas de trabajo tendrán las siguientes características:

- Ignífuga.
- Antiestática.
- Alta Visibilidad si la actividad laboral lo requiere.

CAPÍTULO V

Conceptos diversos

Artículo 33. *Comité de Seguridad y Salud Estatal (CSSE) de Siemens Energy.*

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

El CSSE estará compuesto en su parte social por delegados de Prevención designados por la representación de los trabajadores, teniendo como referencia el artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Hasta nuevo acuerdo en el seno del CSSE, éste estará formado por 4 representantes de las personas trabajadoras y 3 representantes de la Empresa. Para la modificación del número de representantes de la parte social, se tendrá en cuenta a todas las organizaciones sindicales que pudieran tener representación a través de secciones sindicales con representación en la empresa conforme al artículo 10 de la LOLS.

El Comité de seguridad y Salud (CSSE) será competente para tratar cualquier tema relacionado con la Prevención de Riesgos Laborales, la Seguridad y la Salud de las personas trabajadoras 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 CSSE 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 CSSE o sus delegados de prevención.

Artículo 34. *Acumulación de horas sindicales.*

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

Artículo 35. *Derechos sindicales.*

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

Artículo 36. *Utilización de Nuevas Tecnologías de la Información.*

En orden a facilitar los derechos de información que legalmente tienen reconocidos los representantes de las personas trabajadoras, la representación sindical dispondrá de la administración de un espacio *online* específico en el entorno de la Empresa para la publicación de información de carácter sindical.

Artículo 37. *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 la persona trabajadora y que requieran la misma titulación académica o profesional se comunicarán por la Empresa al interesado/a con una antelación mínima de quince días a la efectividad de la medida.

Cuando por razones perentorias o imprevisibles, y por cuestiones técnicas u organizativas, se encomienden a una persona trabajadora funciones inferiores a las correspondientes a su grupo profesional esto se comunicará a la Representación de las personas trabajadoras del Centro en que la persona afectada preste sus servicios con la antelación antedicha. Esta situación sólo se mantendrá por el tiempo imprescindible con un máximo de seis meses.

Si se tratase de funciones superiores por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años la persona trabajadora 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 la persona trabajadora, comunicándose dicha medida producido éste igualmente, a la Representación de las personas Trabajadoras del Centro de trabajo de la persona afectada 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 a la persona afectada por este cambio las causas que lo motivan y la duración estimada de dicha situación.

Artículo 38. *Movilidad geográfica individual.*

El traslado en territorio nacional de las personas trabajadoras deberá ser notificado por la Empresa a la persona interesada y a la Representación de las personas Trabajadoras con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad. Estas situaciones se compensarán con los siguientes conceptos:

Ayuda alquiler vivienda: De hasta 1100 euros al mes si se traslada la persona trabajadora sola o con su pareja. A este importe máximo, se le sumaran 100 euros al mes por cada descendiente o dependiente que acompañe a la persona trabajadora con un máximo de 500 euros. El importe máximo está limitado al coste real del alquiler de la vivienda. Esta ayuda se percibirá por un máximo de dos años.

Gastos de mudanza (seguro incluido): La Empresa encargada de la mudanza, deberá ser proveedor homologado de Siemens Energy, y facilitará un presupuesto previo que deberá contar con los requisitos y exclusiones de la política de «*stipulations for international assignments*» vigente en cada momento. El importe de la mudanza será abonado directamente por Siemens Energy al proveedor de los servicios.

Gastos de viaje: Para el empleado trasladado y miembros de su familia que le acompañen: se utilizara el medio de transporte más económico siguiendo la normativa de viajes interna de la empresa. Se liquidarán los gastos a través de la herramienta

corporativa. Las dietas por manutención y pernoctación serán las mismas que apliquen para un desplazamiento por motivo profesional.

Ayuda gastos de instalación/adaptación: Pago único que cubre gastos varios como por ejemplo activación y desactivación de suministros, pequeños gastos ligados al traslado, altas y bajas de membresías, compra de pequeños enseres. 500 euros brutos para la persona trabajadora y 50 euros más por cada miembro de la familia que acompañe en el desplazamiento.

Gastos de Búsqueda de vivienda o alquiler: Si fuese necesario para la búsqueda del nuevo alojamiento, se costeará por la Empresa el viaje para la persona empleada, utilizando el medio de transporte más económico siguiendo la normativa de viajes interna de la empresa.

Se percibirá por la persona trabajadora dietas por manutención y pernoctación hasta siete días como máximo, para la búsqueda de vivienda definitiva. Se liquidarán los gastos a través de la herramienta corporativa. Las dietas por manutención y pernoctación serán las mismas que apliquen para un desplazamiento por motivo profesional.

Si la persona trabajadora tuviera alguna circunstancia especial, esta será analizada por la empresa de forma independiente.

Artículo 39. *Gestión de Calidad.*

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

Por este motivo, la Representación de las Personas Trabajadoras 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 el tema global de la calidad, bajo el principio de entendimiento, comunicación, transparencia y colaboración, sin detrimento en la agilidad de la decisión empresarial.

Artículo 40. *Empleo.*

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

A aquellas personas trabajadoras de nueva entrada cuyo contrato temporal se extinga y vuelvan a ser posteriormente contratadas dentro de los seis 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 la persona trabajadora a cargo de la Empresa.

Artículo 41. *Mesa de Seguimiento del Empleo y garantía de condiciones.*

Mesa de seguimiento del Empleo:

La Mesa de Seguimiento del Empleo contará con la participación de todas las secciones sindicales con representación en la empresa conforme al artículo 10 de la LOLS. Esta se reunirá con carácter ordinario trimestralmente y con carácter extraordinario, se reunirá con un preaviso mínimo de cinco días laborables.

La Mesa de Seguimiento del Empleo realizará el seguimiento de las políticas de empleo y de la previsión de evolución de la Plantilla.

Se informará a la Mesa de Seguimiento del Empleo por parte de la Empresa, en caso de que esté prevista una reducción colectiva de plantilla.

Las funciones de la Mesa de Seguimiento del Empleo serán las siguientes:

- a. Realizar los estudios de necesidad de personal que indica el artículo 64 del ET. Adicionalmente, se hará seguimiento a la Política de Empleo relativa a uso de ETT y subcontratas y puestos de formación (becarios/as).
- b. En caso de estar prevista una reducción colectiva de la que sea informada antes del inicio de los correspondientes trámites, estudiar alternativas para evitar medidas traumáticas.
- c. La mesa de seguimiento estará informada de los puestos abiertos que haya en la compañía.

Garantía de condiciones:

Se establecen garantías en las condiciones mínimas para extinciones que tengan lugar, a partir de la firma del presente convenio y únicamente durante su vigencia, por causas económicas, técnicas, organizativas y/o de producción objetivas del artículo 51.1 ET.

- a. En el caso de despidos individuales por causas objetivas del artículo 51.1 (económicas, técnicas, organizativas y/o de producción), la Empresa valorará antes de la fecha de efectos posibles alternativas al mismo. En caso de no encontrar alternativa, se abonará en concepto de indemnización una cantidad mínima equivalente de cuarenta y cinco días por año, sin límite de años.

Se considerará Salario Regulador (SR):

- Retribución fija anual (incluidos quinquenios).
- Último salario variable bruto anual percibido.
- Complemento Función si es de aplicación.

Se excluye expresamente del salario regulador (i) indemnizaciones, gastos o suplidos, dietas, desplazamientos, (ii) salario en especie, (iii) SIFLEX, (iv) acciones u opciones sobre acciones, (v) y cualquier otro concepto no definido expresamente dentro del SR.

- b. Los procesos de Despido Colectivo deberán negociarse específicamente atendiendo a la situación. En ningún caso serán inferiores a las condiciones anteriormente citadas.

- c. Antes de realizar despidos por causas objetivas (económicas, técnicas, organizativas y/o de producción), se estudiarán las subcontratas o ETT's que estén prestando servicio conexo con el fin de recolocar al personal propio reduciendo los puestos ocupados por externos, siempre que la capacitación sea compatible.

Igualmente, serán de aplicación las mismas condiciones indemnizatorias para los despidos de personas trabajadoras que fuesen declarados o reconocidos como improcedentes.

Estas condiciones indemnizatorias, tanto para extinciones objetivas individuales o colectivas, como para despidos improcedentes no serán de aplicación para las personas trabajadoras que hubiesen cumplido la edad y condiciones reglamentarias para acceder a la jubilación ordinaria al momento de la extinción de su contrato.

Artículo 42. *Excedencias.*

Sin perjuicio de lo que recoge el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al derecho de las personas trabajadoras de situarse en situación de excedencia, se establece que dicha situación de excedencia no exonera a las partes de los deberes inherentes a la buena fe, por lo que durante su disfrute, en el que se puede trabajar, se mantiene indemne su deber laboral de no concurrir deslealmente con la actividad de la empresa, conforme al artículo 5.d), 21 y 46 del Estatuto de los Trabajadores.

El incumplimiento de ese deber podrá justificar la negativa de la empresa a su reingreso, en caso de ser solicitado, sin perjuicio de la exigencia de otras

responsabilidades derivadas de esta potencial concurrencia desleal. Se pondrá en conocimiento de la misma a la RLT.

Artículo 43. *Formación dual.*

Siemens Energy 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 Energy 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 las personas trabajadoras 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 regulados en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 44. *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.

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 las personas trabajadoras de las ETT.

Artículo 45. *Contratos por circunstancias de la producción.*

Los contratos de duración determinada, 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. del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 46. *Promoción y desarrollo de las personas trabajadoras.*

La Empresa realizará hasta 5 promociones de niveles/categorías, en cada uno de los años durante la vigencia del convenio.

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

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

Se entiende como promociones tanto el paso a un grupo profesional superior como dentro del mismo grupo a un nivel superior. El ascenso de las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora 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 cuatro años alcance el nivel 2 de su grupo profesional.

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

Las personas trabajadoras cuyos incrementos salariales y/o promociones estén regidas exclusivamente por lo establecido en convenio colectivo, tendrán prioridad de acceso a estas promociones.

Las promociones estarán ligadas al desarrollo de las personas trabajadoras. Para ello la empresa se compromete a poner a disposición de las personas trabajadoras sistemas de gestión y metodologías apropiadas para acompañar a las personas trabajadoras en su desarrollo. Asimismo, las personas trabajadoras se comprometen al uso de dichos sistemas y metodológicas para liderar su desarrollo.

Artículo 47. *Grupos profesionales.*

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

Criterios generales:

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

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

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

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

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

Profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

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

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

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

El paso del Nivel 2 al Nivel 3 de cada grupo profesional se realizará conforme a los criterios descritos en el apartado de promociones profesionales (artículo 44), garantizándose al menos, un incremento del 50 % de la diferencia de tablas.

Divisiones funcionales

Técnicos:

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

Empleados:

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

Operarios:

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

Servicios:

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

Factores de la clasificación profesional

Los factores que influyen en la clasificación profesional de los colaboradores y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado Grupo

Profesional, según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los siguientes:

A. Conocimientos:

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

B. Iniciativa:

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

C. Autonomía:

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

D. Responsabilidad:

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

E. Mando:

Factor que tendrá en cuenta el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la Empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto, teniendo en cuenta la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

F. Complejidad:

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

Grupos Profesionales

Grupo Profesional 1

Criterios generales:

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

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

Formación:

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

Tareas:

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

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

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

Grupo Profesional 2

Criterios generales:

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

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

Formación:

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

Tareas:

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

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

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o en cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la Empresa aconsejen tales agrupaciones.
2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, desarrollo de proyectos, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.

Grupo Profesional 3

Criterios generales:

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

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

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

Formación:

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

Tareas:

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

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

1. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y puestos de trabajo en el ejercicio del mando directo al frente de procesos productivos/proyectos.
2. Tareas técnicas administrativas, de organización, de gestión comercial, etc. que consistan en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad organizativa completa.
3. Tareas técnicas de proyectos, reproducciones o detalles ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos, etc. bajo la dirección de un mando superior.
4. Tareas técnicas de I+D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.

Grupo Profesional 4

Criterios generales:

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

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

Formación:

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

Tareas:

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

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

1. Tareas de supervisión de una unidad organizativa completa según normas generales recibidas de un mando inmediato de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.
2. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso organizativo.
3. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de aplicación informática.
4. Tareas técnicas administrativas especializadas de organización, comercial, contable, cálculo de costes, o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.
5. Tareas técnicas y actividades que consisten en la supervisión al frente de un conjunto de Operarios de oficio cualificados en una unidad productiva u organizativa.

Grupo Profesional 5

Criterios generales:

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

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

Formación:

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

Tareas:

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

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

1. Tareas de cálculo, valoración de costes, funciones de cobro y pago, administración, etc. de cierta complejidad, dependiendo y ejecutando directamente las directrices de un mando superior.
2. Tareas de electrónica, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, electricidad, mecánica, mantenimiento, inspección etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
3. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.

4. Tareas de preparación u operaciones en máquinas que conlleve el autocontrol del producto elaborado.
5. Actividades que impliquen supervisión / coordinación de un turno o de una unidad de producción.
6. Tareas de delineación de proyectos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.
7. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas.

Grupo Profesional 6

Criterios generales:

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

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

Formación:

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

Tareas:

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

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

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
2. Tareas de electrónica, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, electricidad, mecánica, mantenimiento, etc.
3. Tareas elementales en laboratorio.
4. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.
5. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.
6. Tareas de administración de carácter general con media-baja complejidad.
7. Tareas de delineación de proyectos sencillos.

Grupo Profesional 7

Criterios generales:

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

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

Formación:

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

Tareas:

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

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:

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.

Artículo 48. *Seguridad y Salud.*

Las personas trabajadoras tienen 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 del Comité de Seguridad y Salud de la compañía.

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 las personas trabajadoras se acomodará a lo establecido para los reconocimientos médicos en el anexo 6, informando al Comité de Seguridad y Salud de los resultados globales de dichos reconocimientos.

Artículo 49. *Protocolo de Acoso.*

Dicho Protocolo figura como anexo 7 de este convenio.

Artículo 50. *Reducción de jornada.*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de catorce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Cuando ambos cónyuges trabajen en la Empresa y soliciten reducción de jornada simultánea por la misma persona causante, la empresa podrá denegar la simultaneidad basándose en razones fundadas y objetivas de funcionamiento, que deberá presentar por escrito debidamente motivadas a ambas personas trabajadoras. Así mismo, la empresa deberá presentar un plan alternativo que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Previo acuerdo con su Manager y RR.HH., la persona trabajadora podrá solicitar una reducción de jornada no lineal, siempre y cuando sea plenamente compatible con las necesidades de operación del departamento y responsabilidades.

Subvención comida en jornada reducida: se abonará a las personas trabajadoras cuya jornada sea igual o superior a seis horas diarias en jornada de invierno, excluida la pausa para dicha comida, y por día de trabajo.

Para el cálculo del Variable, para las personas trabajadoras que tengan reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiar, se les realizará el cálculo sin reducción sobre el salario variable «a plan» comunicado en cada ejercicio.

Artículo 51. *Permisos.*

a) Retribuidos:

I. Por matrimonio o registro de parejas de hecho de la persona trabajadora, quince días naturales a contar desde el primer día hábil. Se admite la posibilidad en este permiso de concatenar al mismo las vacaciones personales de la persona trabajadora.

II. Por nacimiento de hijo/a prematuro/a, y que este quede hospitalizado después del parto, si continua en dicha situación una vez finalizados los periodos de suspensión o permisos retribuidos a los que los progenitores tienen derecho, se tendrá derecho a dos horas/día ausencia del trabajo mientras dure el ingreso hasta un máximo de doce meses desde el nacimiento.

III. Por defunción del cónyuge o pareja de hecho, siete días naturales a contar desde el día de fallecimiento, inclusive.

IV. Por defunción de hijo/a, siete días naturales a contar desde el día de fallecimiento, inclusive.

V. Por defunción de parientes distintos de los anteriores, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

VI. Cinco días hábiles por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

En el supuesto de hospitalización, el disfrute de la licencia podrá llevarse a cabo a lo largo del período de tiempo que dure tal situación, en las fechas que se convengan entre la Empresa y el Trabajador.

VII. Por traslado de domicilio habitual, 1 día natural, siendo dos días naturales en el caso que el traslado se deba a petición de la empresa.

VIII. Por el tiempo indispensable, por acudir a exámenes de formación académica o profesional oficiales.

IX. Por el tiempo indispensable, en el caso de un deber inexcusable de carácter público y personal.

X. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de la seguridad social o centros privados cuando, coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, o de la sociedad médica, debiendo presentar el trabajador al empresario el certificado justificativo de la asistencia a la consulta.

XI. Por el tiempo indispensable en los casos de acompañamiento a cónyuge, pareja de hecho, hijos/as menores de edad y familiares dependientes a la asistencia a consulta médica general o de especialistas de la seguridad social o privada cuando, coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, o de la sociedad médica privada, debiendo presentar el trabajador al empresario el certificado justificativo de la asistencia a la consulta.

XII. Por el tiempo indispensable en los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo para la trabajadora, y su cónyuge. Cuando el trabajador de Siemens Energy sea el cónyuge, este deberá recuperar el permiso.

XIII. El tiempo indispensable, en los casos de adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación para la realización de los informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad siempre que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo

Los anteriores permisos, en la medida que sea posible, se informaran con carácter previo al menos con cuarenta y ocho horas a su jefatura.

b) No retribuidos:

El personal con al menos un año de antigüedad en la Empresa podrá solicitar, con un preaviso de al menos quince días, un permiso no retribuido, con duración no superior a treinta días, debiendo justificar los motivos de la petición. La Empresa estudiará caso a caso dichas solicitudes. Al menos deberán transcurrir doce meses desde su disfrute, para volver a cursar nueva solicitud.

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

Ticket guardería: se establece el abono de 110,00 euros brutos pagaderos once veces al año por hijo/a menor de tres años, importe que se paga como ticket, para cada año de vigencia del convenio. La fecha de efectos de 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025 es con el inicio del curso escolar en el mes de septiembre respectivamente.

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 tres años de edad, momento en el cual dejará de abonarse. Cuando ambos padres trabajen en Siemens Energy esta ayuda la percibirá tan solo uno de ellos.

La persona trabajadora 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 RR.HH. 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.

Acumulación del periodo de lactancia: se permite dicha acumulación en jornadas de trabajo completas, veinte días laborables.

Las trabajadoras gestantes podrán desde la semana 33 de embarazo teletrabajar el total de sus jornadas y hasta el final del embarazo siempre siendo coordinado con las respectivas jefaturas, sin que sea necesario adaptar su acuerdo individual de teletrabajo.

Cualquier derecho reconocido por este convenio a por las leyes para el/la cónyuge, se aplicará a las parejas de hecho de las personas trabajadoras debidamente inscritas.

El permiso de nacimiento se amplía hasta un total de dieciocho semanas, con los requisitos en cuanto a su disfrute establecidos por la legislación, siendo consideradas las adicionales a las legalmente establecidas como permiso retribuido.

Con el objeto de poder conciliar mejor la vida laboral, familiar y personal, la persona trabajadora tiene derecho a ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo indispensable, que será en todo caso recuperado, para asistir a las tutorías u otras reuniones del centro escolar, incluidos centros de educación especial, necesarias para el seguimiento académico de hijos/as o menores a su cargo informando a su jefatura con antelación suficiente.

En los permisos por conciliación de la vida familiar y laboral, la ausencia será por el tiempo mínimo indispensable.

Artículo 53. *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.

CAPÍTULO VI

Disposiciones generales

Disposición general primera. *Vigilancia del convenio.*

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

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

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

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

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

- Interpretación del presente convenio en su más amplio sentido, así como velar por la aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.
- Seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad de la vigencia de los mismos.
- Mediación, arbitraje y conciliación, en caso de conflicto entre Empresa y un/a persona/s trabajadora/s, 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.

Para las discrepancias que sean sometidas a la Comisión en relación a posible inaplicación del convenio, del artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, una vez notificada a la Comisión la correspondiente controversia ésta dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse.

En los demás supuestos, una vez notificada a la Comisión la correspondiente controversia por parte del/la interesado/a o interesados/as, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de 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, ésta podrá remitir los conflictos colectivos e individuales, si así lo determinase a la mediación o arbitraje del ASAC.

Disposición general segunda. *Derecho supletorio.*

Para lo no contemplado y regulado en el presente convenio, serán de aplicación particularmente el, los convenios Colectivos Provinciales para la Industria del Metal y/o Siderometalúrgica, el Acuerdo Estatal del Sector del Metal y demás legislación laboral en vigor.

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

Disposición general tercera. *Procedimiento en conflictos colectivos.*

Para aquellos conflictos cuyo ámbito exceda de una Comunidad Autónoma, las partes firmantes del presente convenio se adhieren al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) vigente en cada momento.

Disposición general cuarta. *Remisión a otros ámbitos de negociación.*

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

Disposición general final.

Todo lo no expresamente pactado y, por tanto, que no figura en el presente convenio, pero sí en el anterior convenio vigente hasta este, XI Convenio colectivo de Siemens, SA, así como todos los acuerdos alcanzados entre la Representación de los Trabajadores/as y la Empresa y no estén derogados, mantienen su vigencia.

Disposición adicional.

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 las personas trabajadoras y la Empresa analizarán nuevas propuestas que puedan ser desarrolladas en próximos convenios.

ANEXO 1

a) Tablas salariales personal empleado. Años 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025

Tablas salariales personal empleado

Grupo Profesional	Nivel	Año 2021				Año 2022			
		Técnicos		Empleados		Técnicos		Empleados	
		Total mes - Euros	Total año - Euros	Total mes - Euros	Total año - Euros	Total mes - Euros	Total año - Euros	Total mes - Euros	Total año - Euros
1	G1.3	2.571,06	3.8565,99	2.571,06	3.8565,99	2.635,34	3.9530,14	2.635,34	39.530,14
	G1.2	2.387,73	35.816,05	2.387,73	35.816,05	2.447,43	36.711,45	2.447,43	36.711,45
	G1.1	2.001,41	30.021,26	2.001,41	30.021,26	2.051,45	30.771,8	2.051,45	30.771,80
2	G2.3	2.387,73	35.816,05	2.387,73	35.816,05	2.447,43	36.711,45	2.447,43	36.711,45
	G2.2	2.184,71	32.770,75	2.184,71	32.770,75	2.239,33	33.590,02	2.239,33	33.590,02
	G2.1	1.933,29	28.999,36	1.933,29	28.999,36	1.981,62	29.724,35	1.981,62	29.724,35
3	G3.3	2.184,71	32.770,75	2.184,71	32.770,75	2.239,33	33.590,02	2.239,33	33.590,02
	G3.2	2.130,19	31.952,86	2.130,19	31.952,86	2.183,44	32.751,68	2.183,44	32.751,68
	G3.1	1.648,67	24.730,12	1.648,67	24.730,12	1.689,89	25.348,37	1.689,89	25.348,37
4	G4.3	2.130,19	31.952,86	2.130,19	31.952,86	2.183,44	32.751,68	2.183,44	32.751,68
	G4.2	1.979,47	29.692,1	1.979,47	29.692,10	2.028,96	30.434,40	2.028,96	30.434,40
	G4.1	1.606,15	24.092,34	1.606,15	24.092,34	1.646,31	24.694,65	1.646,31	24.694,65
5	G5.3	1.979,47	29.692,1	1.979,47	29.692,10	2.028,96	30.434,40	2.028,96	30.434,40
	G5.2	1.856,48	27.847,29	1.856,48	27.847,29	1.902,89	28.543,47	1.902,89	28.543,47
	G5.1	1.606,15	24.092,34	1.606,15	24.092,34	1.646,31	24.694,65	1.646,31	24.694,65
6	G6.3	1.826,70	27.400,58	1.826,70	27.400,58	1.872,37	28.085,60	1.872,37	28.085,60
	G6.2	1.794,20	26.913,08	1.794,20	26.913,08	1.839,06	27.585,91	1.839,06	27.585,91
	G6.1	1.323,98	19.859,79	1.323,98	19.859,79	1.357,08	20.356,29	1.357,08	20.356,29
7	G7.3	1.761,59	26.423,9	1.761,59	26.423,90	1.805,63	27.084,50	1.805,63	27.084,50
	G7.2	1.727,21	25.908,23	1.727,21	25.908,23	1.770,39	26.555,94	1.770,39	26.555,94
	G7.1	1.243,06	18.645,91	1.243,06	18.645,91	1.274,13	19.112,05	1.274,13	19.112,05

Grupo Profesional	Nivel	Año 2023				Año 2024			
		Técnicos		Empleados		Técnicos		Empleados	
		Total mes - Euros	Total año - Euros	Total mes - Euros	Total año - Euros	Total mes - Euros	Total año - Euros	Total mes - Euros	Total año - Euros
1	G1.3	2.740,75	41.111,35	2.740,75	41.111,35	2.822,97	42.344,69	2.822,97	42.344,69
	G1.2	2.545,32	38.179,91	2.545,32	38.179,91	2.621,68	39.325,31	2.621,68	39.325,31
	G1.1	2.133,51	32.002,67	2.133,51	32.002,67	2.197,51	32.962,75	2.197,51	32.962,75
2	G2.3	2.545,32	38.179,91	2.545,32	38.179,91	2.621,68	39.325,31	2.621,68	39.325,31
	G2.2	2.328,90	34.933,62	2.328,90	34.933,62	2.398,77	35.981,62	2.398,77	35.981,62
	G2.1	2.060,88	30.913,32	2.060,88	30.913,32	2.122,71	31.840,72	2.122,71	31.840,72
3	G3.3	2.328,90	34.933,62	2.328,90	34.933,62	2.398,77	35.981,62	2.398,77	35.981,62
	G3.2	2.270,78	34.061,75	2.270,78	34.061,75	2.338,90	35.083,6	2.338,90	35.083,60
	G3.1	1.757,48	26.362,31	1.757,48	26.362,31	1.810,21	27.153,18	1.810,21	27.153,18
4	G4.3	2.270,78	34.061,75	2.270,78	34.061,75	2.338,90	35.083,6	2.338,90	35.083,60
	G4.2	2.110,11	31.651,78	2.110,11	31.651,78	2.173,42	32.601,33	2.173,42	32.601,33
	G4.1	1.712,16	25.682,44	1.712,16	25.682,44	1.763,52	26.452,91	1.763,52	26.452,91
5	G5.3	2.110,11	31.651,78	2.110,11	31.651,78	2.173,42	32.601,33	2.173,42	32.601,33
	G5.2	1.979,01	29.685,21	1.979,01	29.685,21	2.038,38	30.575,76	2.038,38	30.575,76
	G5.1	1.712,16	25.682,44	1.712,16	25.682,44	1.763,52	26.452,91	1.763,52	26.452,91
6	G6.3	1.947,26	29.209,02	1.947,26	29.209,02	2.005,68	30.085,29	2.005,68	30.085,29
	G6.2	1.912,62	28.689,34	1.912,62	28.689,34	1.970,00	29.550,02	1.970,00	29.550,02
	G6.1	1.411,36	21.170,54	1.411,36	21.170,54	1.453,71	21.805,66	1.453,71	21.805,66
7	G7.3	1.877,85	28.167,88	1.877,85	28.167,88	1.934,19	29.012,91	1.934,19	29.012,91
	G7.2	1.841,21	27.618,17	1.841,21	27.618,17	1.896,44	28.446,72	1.896,44	28.446,72
	G7.1	1.325,10	19.876,53	1.325,10	19.876,53	1.364,85	20.472,83	1.364,85	20.472,83

Grupo Profesional	Nivel	Año 2025			
		Técnicos		Empleados	
		Total mes - Euros	Total año - Euros	Total mes - Euros	Total año - Euros
1	G1.3	2.879,43	43.191,58	2.879,43	43.191,58
	G1.2	2.674,12	40.111,81	2.674,12	40.111,81
	G1.1	2.241,46	33.622,00	2.241,46	33.622,00
2	G2.3	2.674,12	40.111,81	2.674,12	40.111,81
	G2.2	2.446,75	36.701,26	2.446,75	36.701,26
	G2.1	2.165,16	32.477,53	2.165,16	32.477,53

Grupo Profesional	Nivel	Año 2025			
		Técnicos		Empleados	
		Total mes - Euros	Total año - Euros	Total mes - Euros	Total año - Euros
3	G3.3	2.446,75	36.701,26	2.446,75	36.701,26
	G3.2	2.385,68	35.785,27	2.385,68	35.785,27
	G3.1	1.846,41	27.696,24	1.846,41	27.696,24
4	G4.3	2.385,68	35.785,27	2.385,68	35.785,27
	G4.2	2.216,89	33.253,36	2.216,89	33.253,36
	G4.1	1.798,79	26.981,97	1.798,79	26.981,97
5	G5.3	2.216,89	33.253,36	2.216,89	33.253,36
	G5.2	2.079,15	31.187,28	2.079,15	31.187,28
	G5.1	1.798,79	26.981,97	1.798,79	26.981,97
6	G6.3	2.045,80	30.687,00	2.045,80	30.687,00
	G6.2	2.009,40	30.141,02	2.009,40	30.141,02
	G6.1	1.482,78	22.241,77	1.482,78	22.241,77
7	G7.3	1.972,87	29.593,17	1.972,87	29.593,17
	G7.2	1.934,37	29.015,65	1.934,37	29.015,65
	G7.1	1.392,15	20.882,29	1.392,15	20.882,29

b) Tablas salariales servicios técnicos. Años 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025

Tablas salariales personal de servicios

Grupo Profesional	Nivel	Año 2021		Año 2022		Año 2023	
		Total mes - Euros	Total año - Euros	Total mes - Euros	Total año - Euros	Total mes - Euros	Total año - Euros
4	G4.3	1.778,78	26.681,66	1.823,25	27.348,70	1.896,18	28.442,65
	G4.2	1.582,59	23.738,82	1.622,15	24.332,29	1.687,04	25.305,58
	G4.1	1.536,78	23.051,72	1.575,20	23.628,01	1.638,21	24.573,13
5	G5.3	1.474,66	22.119,95	1.511,53	22.672,94	1.571,99	23.579,86
	G5.2	1.342,86	20.142,83	1.376,43	20.646,40	1.431,48	21.472,25
	G5.1	1.219,86	18.297,86	1.250,35	18.755,31	1.300,37	19.505,52
6	G6.3	1.386,78	20.801,77	1.421,45	21.321,81	1.478,31	22.174,68
	G6.2	1.260,83	18.912,50	1.292,35	19.385,31	1.344,05	20.160,72
	G6.1	1.146,66	17.199,83	1.175,32	17.629,83	1.222,33	18.335,02
7	G7.3	1.329,65	19.944,75	1.362,89	20.443,37	1.417,41	21.261,10
	G7.2	1.208,14	18.122,17	1.238,35	18.575,22	1.287,88	19.318,23
	G7.1	1.098,29	16.474,36	1.125,75	16.886,22	1.170,78	17.561,67

Grupo Profesional	Nivel	Año 2021		Año 2022		Año 2023	
		Total mes - Euros	Total año - Euros	Total mes - Euros	Total año - Euros	Total mes - Euros	Total año - Euros
8	G8.2	1.027,76	15.416,38	1.053,45	15.801,79	1.095,59	16.433,86
	G8.1	964,25	14.463,75	988,36	14.825,34	1.027,89	15.418,36

Grupo Profesional	Nivel	Año 2024		Año 2025	
		Total mes - Euros	Total año - Euros	Total mes - Euros	Total año - Euros
4	G4.3	1.953,06	29.295,93	1.992,12	29.881,85
	G4.2	1.737,65	26.064,75	1.772,40	26.586,04
	G4.1	1.687,35	25.310,32	1.721,10	25.816,53
5	G5.3	1.619,15	24.287,26	1.651,53	24.773,00
	G5.2	1.474,43	22.116,42	1.503,92	22.558,75
	G5.1	1.339,38	20.090,69	1.366,17	20.492,50
6	G6.3	1.522,66	22.839,92	1.553,11	23.296,72
	G6.2	1.384,37	20.765,54	1.412,06	21.180,85
	G6.1	1.259,00	18.885,07	1.284,19	19.262,78
7	G7.3	1.459,93	21.898,94	1.489,13	22.336,92
	G7.2	1.326,52	19.897,78	1.353,05	20.295,73
	G7.1	1.205,90	18.088,52	1.230,02	18.450,29
8	G8.2	1.128,46	16.926,87	1.151,03	17.265,41
	G8.1	1.058,73	15.880,91	1.079,90	16.198,53

ANEXO 2

a) Tablas horas extras empleados

Grupo Profesional	Nivel	Año 2021 - Euros		Año 2022 - Euros		Año 2023 - Euros	
		Técnicos	Empleados	Técnicos	Empleados	Técnicos	Empleados
1	G1.3	41,12	0,00	42,15	0,00	43.83	0,00
	G1.2	41,12	0,00	42,15	0,00	43,83	0,00
	G1.1	26,21	0,00	26,86	0,00	27,94	0,00
2	G2.3	36,97	36,97	37,89	37,89	39,41	39,41
	G2.2	36,97	36,97	37,89	37,89	39,41	39,41
	G2.1	26,19	26,19	26,84	26,84	27,92	27,92

Grupo Profesional	Nivel	Año 2021 - Euros		Año 2022 - Euros		Año 2023 - Euros	
		Técnicos	Empleados	Técnicos	Empleados	Técnicos	Empleados
3	G3.3	33,91	33,91	34,76	34,76	36,15	36,15
	G3.2	33,91	33,91	34,76	34,76	36,15	36,15
	G3.1	21,57	21,57	22,11	22,11	22,99	22,99
4	G4.3	30,98	30,98	31,75	31,75	33,02	33,02
	G4.2	30,98	30,98	31,75	31,75	33,02	33,02
	G4.1	21,57	21,57	22,11	22,11	22,99	22,99
5	G5.3	26,29	26,29	26,95	26,95	28,02	28,02
	G5.2	26,29	26,29	26,95	26,95	28,02	28,02
	G5.1	21,57	21,57	22,11	22,11	22,99	22,99
6	G6.3	24,96	24,96	25,58	25,58	26,61	26,61
	G6.2	24,95	24,95	25,57	25,57	26,60	26,60
	G6.1	18,47	18,47	18,93	18,93	19,69	19,69
7	G7.3	24,08	24,08	24,68	24,68	25,66	25,66
	G7.2	24,09	24,09	24,69	24,69	25,68	25,68
	G7.1	17,00	17,00	17,43	17,43	18,12	18,12

Grupo Profesional	Nivel	Año 2024 - Euros		Año 2025 - Euros	
		Técnicos	Empleados	Técnicos	Empleados
1	G1.3	45,15	0,00	46,05	0,00
	G1.2	45,15	0,00	46,05	0,00
	G1.1	28,78	0,00	29,35	0,00
2	G2.3	40,59	40,59	41,40	41,40
	G2.2	40,59	40,59	41,40	41,40
	G2.1	28,75	28,75	29,33	29,33
3	G3.3	37,23	37,23	37,98	37,98
	G3.2	37,23	37,23	37,98	37,98
	G3.1	23,68	23,68	24,16	24,16
4	G4.3	34,01	34,01	34,69	34,69
	G4.2	34,01	34,01	34,69	34,69
	G4.1	23,68	23,68	24,16	24,16
5	G5.3	28,86	28,86	29,44	29,44
	G5.2	28,86	28,86	29,44	29,44
	G5.1	23,68	23,68	24,16	24,16

Grupo Profesional	Nivel	Año 2024 - Euros		Año 2025 - Euros	
		Técnicos	Empleados	Técnicos	Empleados
6	G6.3	27,40	27,40	27,95	27,95
	G6.2	27,39	27,39	27,94	27,94
	G6.1	20,28	20,28	20,69	20,69
7	G7.3	26,43	26,43	26,96	26,96
	G7.2	26,45	26,45	26,97	26,97
	G7.1	18,67	18,67	19,04	19,04

b) Tablas horas extras personal servicios

Grupo Profesional	Nivel	Año 2021 - Euros	Año 2022 - Euros	Año 2023 - Euros	Año 2024 - Euros	Año 2025 - Euros
		Importe hora	Importe hora	Importe hora	Importe hora	Importe hora
4	G4.3	20,56	21,08	21,92	22,58	23,03
	G4.2	20,56	21,08	21,92	22,58	23,03
	G4.1	20,56	21,08	21,92	22,58	23,03
5	G5.3	17,00	17,43	18,12	18,67	19,04
	G5.2	17,00	17,43	18,12	18,67	19,04
	G5.1	17,00	17,43	18,12	18,67	19,04
6	G6.3	17,00	17,43	18,12	18,67	19,04
	G6.2	17,00	17,43	18,12	18,67	19,04
	G6.1	17,00	17,43	18,12	18,67	19,04
7	G7.3	17,00	17,43	18,12	18,67	19,04
	G7.2	17,00	17,43	18,12	18,67	19,04
	G7.1	17,00	17,43	18,12	18,67	19,04
8	G8.2	17,00	17,43	18,12	18,67	19,04
	G8.1	17,00	17,43	18,12	18,67	19,04

ANEXO 3

Reglamento de la Comisión de Asistencia Social

Artículo 1. Finalidad.

La Comisión de Asistencia Social tiene como finalidad el estudio y la atención de las solicitudes realizadas por las personas trabajadoras de la Compañía en lo relativo a:

- Gastos médicos.
- Préstamos personales.
- Ayudas por estudios.

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

La Comisión de asistencia social estará formada por los siguientes miembros:

- 3 miembros de la RLT, cuya selección sea como sigue:
 - Todos los grupos sindicales deberán tener representación preferiblemente en forma proporcional a su número de representantes.
- 1 miembro perteneciente a la empresa.

El Comité 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. Del mismo modo la Empresa podrá nombrar suplente.

Las personas componentes de esta Comisión podrán ser revocadas o sustituidas en cualquier momento por la Dirección o por el Comité de Empresa o delegados/as entendiéndose que cada parte sólo tendrá potestad para revocar o sustituir a las que conforman su representación.

Las competencias de esta Comisión serán, entre otras:

- a) Analizar y autorizar si procede las solicitudes de las personas trabajadoras.
- b) Analizar la evolución del fondo de Asistencia Social.
- c) Resolver las posibles reclamaciones.

De 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 3. *Vigencia.*

Este Reglamento comenzará a regir el mismo día de la entrada en vigor del convenio colectivo, en el que figura como anexo.

Artículo 4. *Reuniones.*

La Comisión de Asistencia Social se reunirá, 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 veinticuatro horas como mínimo las extraordinarias.

Disposición final.

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

Sección 1. Gastos médicos

Apartado 1. Alcance.

Se estudiarán y atenderán por la Comisión, los gastos ocasionados por enfermedad de cualquier persona trabajadora. También del cónyuge o pareja de hecho, e hijos/as menores de veintitrés años en la fecha de la solicitud, y siempre que los mismos carezcan de ingresos, dependiendo económicamente del solicitante. Estos gastos son aquellos que no son cubiertos por la Seguridad Social, expresamente los de odontología, oftalmología y casos especiales que se presenten y que serán estudiados por la Comisión de Asistencia Social.

Apartado 2. Fondo.

En el artículo 23 del convenio colectivo se establece la cantidad que la Empresa pondrá a disposición de la Comisión de asistencia social para cada año de vigencia del convenio.

Apartado 3. Personal con derecho a solicitar subvención.

Tendrán derecho a solicitar subvención cualquier las personas designadas en la sección 1, apartado 1 de este anexo y con las condiciones recogidas en el mismo.

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

Apartado 4. Cuantía de la subvención.

Con carácter general, estas prestaciones serán las siguientes:

A) Peticiones que corresponden a la persona trabajadora como titular se le asignará el 50 % de cada factura y el 40 % de la factura para sus familiares.

B) Cuando ambos progenitores trabajen en Siemens Energy, SA, la petición de subvención para los/las hijos/as será formulada por uno de ellos. Si existiera separación o divorcio, la petición será formulada por quien tenga la custodia legal.

C) Prestaciones.

– Gafas o cristales para gafas graduadas. Lentillas graduadas. Gafas de sol graduadas. Se excluyen específicamente cualquier tipo de gafas o lentes no graduadas.

– Tratamiento odontológico.

– Otros casos especiales, cuyas solicitudes deberán venir acompañadas con un documento de la del médico colegiado en la especialidad 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.

D) La cantidad máxima que una persona trabajadora (entendiendo por persona trabajadora, él/ella y su unidad familiar) podrá percibir anualmente en concepto de subvención por asistencia social total será de 2700 euros anuales.

En caso de accidente de trabajo se pagará la totalidad del gasto de la reparación (o sustitución en caso de no ser posible la reparación), de todo elemento cubierto por esta subvención. 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 de la persona trabajadora.

Apartado 5. Presentación de solicitudes.

Las peticiones se harán a la Comisión de Asistencia Social, debiendo adjuntar los documentos justificativos necesarios relativos a la solicitud. En concreto copia de la factura, y si la solicitud corresponde al cónyuge o pareja de hecho y/o hijos, también se deberá acompañar de la Vida Laboral que acredite que no se percibían ingresos en el momento de emitirse la factura por la que se reclama la ayuda y documentación que acredite la vinculación de la persona trabajadora con las personas por las que se solicita la subvención.

La fecha de presentación de la factura no podrá exceder de los tres meses de su emisión. Las personas trabajadoras deberán proporcionar a la Comisión cualquier justificante que ésta les solicite cara a la aprobación de su solicitud en un plazo máximo

de quince días laborables a contar desde la petición desde la recepción de la solicitud de subsanación de documentación.

En caso de solicitud para cónyuge o hijos/as, la factura será a nombre del empleado, añadiéndose en la misma el nombre de cónyuge o hijo/a en calidad de paciente/destinatario.

Apartado 6. Reuniones.

La parte social de la Comisión de Asistencia Social se reunirá, en sesión ordinaria, una vez al mes, y en sesión extraordinaria cuantas veces considere oportuno dicha Comisión, por la urgencia de la petición Se extenderá un acta tras cada reunión de la que se dará traslado al miembro de la empresa.

Las reuniones se convocarán con una antelación mínima de siete días, las ordinarias, y veinticuatro horas como mínimo las extraordinarias, siendo citada en los mismos plazos la representación de la empresa en caso de ser necesario.

Apartado 7. Acuerdos.

La concesión o denegación de las solicitudes serán comunicadas a la persona trabajadora en cuanto la Comisión tramite la solicitud. Los acuerdos que se tomen serán aplicados en la nómina siguiente a su resolución.

En caso de denegación de una solicitud la persona trabajadora podrá solicitar una revisión de su petición que será tramitada por vía de urgencia.

Sección 2. Préstamos personales

Apartado 1. Alcance.

La Comisión de asuntos sociales realizará el estudio de las peticiones de préstamos solicitados para la adquisición de viviendas para uso personal e intransferible, la reforma de primera vivienda, los estudios de carácter oficial de las personas trabajadoras 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.

Apartado 2. Fondo.

En el artículo 25 del convenio colectivo se establece el fondo destinado a préstamos personales durante la vigencia del convenio.

Apartado 3. 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.

Apartado 4. Cuantía de los préstamos.

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

- Efectuar la compra o construcción de la vivienda habitual: 9.000 euros (queda expresamente excluida la amortización de préstamo vigente que ya se tenga).
- Reparación de vivienda habitual: 50 % del importe invertido, hasta un máximo de 6.000 euros de préstamo.
- Estudios de carácter oficial de las personas trabajadoras e hijos/as: 50 % del valor de la matrícula, máximo 3.000 euros de préstamo.
- Adquisición de vehículos para uso particular: 3.000 euros.

– Otros gastos: se estudiarán por la Comisión correspondiente analizando cada solicitud 50 % del importe invertido con un máximo de 3000 euros.

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

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

Apartado 6. Reuniones.

La Comisión se reunirá cuantas veces se considere oportuno por la urgencia de la petición.

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

La Empresa tendrá un representante con voz y voto.

Apartado 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.
- Datos adicionales que a juicio de la Comisión se consideren necesarios.

Apartado 8. Acuerdos.

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

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

En caso de denegación de una solicitud la persona interesada podrá solicitar una revisión de su petición a la Comisión de Asuntos Sociales que será tramitada por vía de urgencia.

Una vez la solicitud haya sido aprobada, el préstamo se pagará directamente a la persona interesada. En el plazo más breve posible, con un máximo de dos meses desde la aprobación de la solicitud, se deberán aportar las facturas abonadas correspondientes al fin para el que haya sido solicitado el préstamo.

Apartado 9. Intereses.

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

Apartado 10. Plazo de amortización.

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

En caso de que la persona trabajadora deje de prestar servicio en la compañía, el capital pendiente de amortizar será abonado por la persona trabajadora en un plazo de quince días antes del último día en la empresa. En caso de que la empresa no haya recibido la transferencia del capital pendiente de amortizar con el plazo indicado o no hubiese sido posible conceder dicho plazo, el importe pendiente será detraído de la liquidación. Las cantidades que pudieran quedar pendiente se deberán abonar en el plazo de veinte días reservándose la Empresa las acciones oportunas.

Si una vez adjudicado un préstamo, éste fuese devuelto, total o parcialmente por la persona trabajadora antes de finalizar su período de pago, la cantidad devuelta pasará a incrementar el fondo de los préstamos asignados del año en curso.

ANEXO 4

Seguro de jubilación

El seguro de jubilación establecido en el artículo 27 del presente convenio colectivo contempla una prestación a percibir, vinculada a las contingencias de jubilación, fallecimiento e invalidez.

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

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

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

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

Contingencias y prestaciones cubiertas:

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

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

3. En caso de jubilación anticipada a propuesta del/la colaborador/a, el/la colaborador/a tendrá derecho a percibir a los sesenta y cinco años el fondo acumulado

en el seguro, derivado de las primas satisfechas hasta el momento del cese por jubilación anticipada, más la participación en beneficios, en su caso.

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

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

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

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

8. Para el año 2024 y siguientes, la cobertura del Seguro es de 20.749,70 euros.

Aclaraciones del alcance del seguro de jubilación:

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

- Prestaciones económicas por fallecimiento/viudedad.
- Pensión de jubilación voluntaria de Empresa.

Reglamentación:

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

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

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

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

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

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

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

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

ANEXO 5

Reglamento Grupo de Empresa

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

Artículo 1.

El Grupo de Empresa tienen como objetivo fomentar las relaciones de amistad y compañerismo entre las personas trabajadoras de la Compañía a través de la realización de actividades socioculturales, deportivas y medioambientales o alguna otra que los/las socios/as puedan proponer en aras de lograr este objetivo.

Artículo 2.

Podrán ser socios las personas trabajadoras de la Compañía.

Artículo 3.

En las actividades que se desarrollen por el Grupo de Empresa podrán participar familiares, otras personas trabajadoras de la compañía no socios del grupo de empresa, allegados, etc. en los términos y cuantía que decida el Órgano de Dirección del Grupo de Empresa y previo pago del importe económico que establezca este órgano.

Artículo 4.

La cuota de socio al Grupo de Empresa será de 4 euros mensuales. Esta cuota será objeto de revisión mediante negociación colectiva.

Artículo 5.

El Grupo de Empresa está obligado a rendir cuentas a Recursos Humanos y a los Comités de Empresa o delegados de personal tanto de su gestión como de los ingresos y gastos de su actividad.

Artículo 6.

El Grupo de Empresa elegirá de entre sus miembros a las personas que se encargarán de desarrollar las actividades del grupo, «Órgano de Dirección del Grupo de Empresa». 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 7.

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 8.

En la gestión diaria del Grupo se velará por la transparencia y el respeto escrupuloso a este Reglamento, las *Business Conduct Guidelines* y valores y comportamientos de Siemens Energy, así como a las normas legales establecidas en cada momento.

Artículo 9.

El grupo de empresa abarca todos los centros de trabajo de la empresa.

Artículo 10.

La Empresa aportará una cantidad equivalente a lo aportado por cada miembro del Grupo de Empresa. Las cantidades pendientes de gastar al final del año sumarán a la aportación para el año siguiente.

ANEXO 6

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 las personas trabajadoras.

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

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

1) Reconocimiento general:

- Anamnesis general.
- Exploración osteomuscular.
- Electrocardiograma a todas las personas trabajadoras mayores de cuarenta y cinco años, o menores de cuarenta y cinco que lo soliciten.
- Control visión.

Analíticas generales (sangre y orina) con las siguientes características:

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

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

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

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

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

3) A las personas trabajadoras usuarias de pantallas de visualización de datos (PVD), se les realizará una tonometría ocular cada dos años, según recomendación del (INSST). No PVD si PDV y habla de forma continuada no de forma discontinua (NTP 174).

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

ANEXO 7

Protocolo para la prevención y actuación del acoso

1. Principios.

La Empresa manifiesta su rechazo a todo tipo de conducta de acoso laboral, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la acosadora, comprometiéndose a crear, mantener y proteger un entorno laboral seguro donde se respete la dignidad de la persona, en cumplimiento de los principios establecidos en la legislación vigente:

- Constitución Española.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social.
- Ley 10/1995, de 23 de noviembre, de Código Penal.

La Representación legal de las personas trabajadoras contribuirá a este objetivo, sensibilizando a la plantilla e informando a la Dirección de la Empresa de cualquier situación que pudiera ser constitutiva de acoso laboral. Además, la Empresa se compromete a intervenir en aquellas situaciones que, sin constituir casos de acoso laboral, reflejan la existencia de un conflicto laboral que las partes no son capaces de resolver autónomamente y que se proyecta negativamente en el resto de la organización. Este proceso es conforme con el Manual de cumplimiento (apartado 2.2.3 *HR-Compliance Matters and information requests del Compliance Handbook*). Todos los casos deberán manejarse conforme al procedimiento establecido en este protocolo. Los datos personales se podrán recopilar con los límites permitidos en la ley (apartado 2.4.5 *Data collection del Compliance Handbook*).

2. Objetivo, ámbito de aplicación y vigencia.

El objeto del presente Protocolo es establecer un método que, con las debidas garantías y tomando en consideración la persona y los derechos que le son inherentes, sea capaz de prevenir, detectar, gestionar y eliminar situaciones que pudieran ser

constitutivas de acoso, en cualquiera de sus modalidades, en el marco de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo.

El presente protocolo aplica a todas las personas trabajadoras de la Empresa, con independencia de su tipo de contrato, y deberá ser respetado por cualquier otra persona o empresa colaboradora que opere en un centro de trabajo de la Empresa. El presente Protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de las adaptaciones o modificaciones que puedan acordar las partes.

Los anexos del presente Protocolo podrán ser adaptados de forma unilateral por la Empresa.

3. Definiciones.

Las diferentes modalidades de acoso laboral y las conductas que son compatibles con el acoso laboral no se encuentran detalladamente definidas en la legislación vigente, siendo necesario realizar un análisis de la normativa, la doctrina y la jurisprudencia para conseguir un adecuado acercamiento a estos conceptos.

Por su mayor desarrollo doctrinal y jurisprudencial, distinguiremos tres modalidades de acoso laboral: acoso sexual, acoso discriminatorio (incluido el acoso por razón de sexo) y acoso moral o psicológico (*mobbing*). El resto de las conductas compatibles con una situación de acoso, una vez detectadas, serán asimismo objeto de este protocolo.

3.1 Acoso sexual.

El acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual 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 (artículo 7.1 Ley de Igualdad). 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.

El acoso sexual en el ámbito de una relación laboral requiere:

- Un comportamiento de carácter sexual.
- Una conducta no deseada (ausencia de reciprocidad), irrazonable y ofensiva para la víctima.
- La creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil y/o humillante para la víctima.
- Que la situación de conflicto se haya generado en el contexto laboral y dentro del ámbito de vigilancia y actuación de la empresa. Se excluye por lo tanto la responsabilidad de la empresa en todas las situaciones de la esfera privada de las personas y aquellas que no se encuentran dentro de su ámbito de vigilancia y control, sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de un ilícito penal o civil.

En el ámbito penal, el artículo 184 del Código Penal establece que es autor de acoso sexual quien solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, provocando a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante. Si el delito se hubiera cometido prevaleciéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será superior. También será superior si la víctima es especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación.

3.1.1 Conductas compatibles con el acoso sexual.

Se mencionan, con carácter enunciativo, las siguientes:

- Contacto físico indeseado de índole sexual (tocamientos, roces, abrazos, palmaditas, pellizcos, masajes no deseados...).
- Dificultar el movimiento de una persona buscando el contacto físico.
- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Cualquier tipo de agresión sexual de las tipificadas en el Código Penal.
- Observación clandestina o encubierta de personas en lugares reservados, tales como baños o vestuarios.
- Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguna persona de forma reiterada.
- Bromas sexuales ofensivas y comentarios ofensivos sobre la apariencia física o condición sexual de la persona.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o coacciones para concertar citas o encuentros sexuales cuando ya se ha dejado claro que no son deseados.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, cuando ya se ha dejado claro que no resultan deseadas y son inoportunas.
- Realizar gestos, sonidos o movimientos obscenos de forma reiterada que ofendan a personas trabajadoras.
- Difundir rumores con connotación sexual o sobre la vida sexual de una persona.
- El condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva (chantaje sexual).
- Amenazas de represalias tras negarse a acceder a alguna de las insinuaciones o peticiones sexuales.
- Cualquier conducta, verbal o no verbal, de contenido sexual, no deseada, irrazonable y ofensiva que cree un entorno laboral intimidatorio, hostil y/o humillante para la víctima.
- La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.

3.2 Acoso por razón de sexo y/o acoso discriminatorio.

El acoso por razón de sexo es 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 (artículo 7.2 Ley de Igualdad).

El acoso por razón de sexo en el ámbito de una relación laboral requiere:

- Un comportamiento discriminatorio por razón de sexo.
- Intención deliberada de la persona emisora de atentar contra la dignidad de la víctima y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Que la situación de conflicto se haya generado en el contexto laboral y dentro del ámbito de vigilancia y actuación de la empresa. Se excluye por lo tanto la responsabilidad de la empresa en todas las situaciones de la esfera privada de las personas y aquellas que no se encuentran dentro de su ámbito de vigilancia y control, sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de un ilícito penal o civil.

Se entiende como acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado en el ámbito laboral en función del origen (racial o étnico), religión o convicciones, orientación o condición sexual o Sin restricción Página 4 de 18 discapacidad de una persona, con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3.2.1 Conductas compatibles con el acoso por razón de sexo y acoso discriminatorio.

Se mencionan, con carácter enunciativo, las siguientes:

- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a la persona por razón de las circunstancias enumeradas en el apartado anterior.
- Las descalificaciones públicas y/o privadas sobre la persona y su trabajo, sus capacidades, sus competencias técnicas, sus destrezas... por razón de cualquiera de las circunstancias enumeradas en el apartado anterior.
- La utilización de expresiones sexistas, denigrantes, que impliquen la minusvaloración de las capacidades, competencias, destrezas... de la persona por razón de su sexo (tales como: «mujer tenías que ser», «mujer a tus tareas», «la que no enseña no vende», «calladita estás más guapa», «mujer al volante peligro constante», «te enfadas como una mujer», «los hombres no saben hacer dos cosas a la vez», «un hombre arreglado es gay o está pillado», «un hombre de verdad...», etc.).
- Negarse a acatar órdenes o seguir instrucciones por razón del sexo o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior.
- Agresiones físicas por razón del sexo o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempeño, asignación de tareas degradantes o sin sentido).
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan al rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- Bromas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad o la orientación o condición sexual de la persona.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.
- La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.

3.3 Acoso moral o psicológico (*mobbing*).

El acoso moral es el conjunto de actos hostiles o humillantes desarrollados por una o varias personas en el ámbito laboral que, aprovechándose de su situación de superioridad (no necesariamente jerárquica), atentan de forma repetitiva y prolongada en el tiempo a la dignidad de otra/s persona/s, su propia estima y consideración en el trabajo; creando un entorno laboral intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, provocando un daño en la salud de esa/a persona/s.

El acoso moral en el ámbito laboral requiere:

- Al menos dos partes, una o varias personas acosadoras y una o varias personas acosadas.
- Que entre las partes implicadas exista una asimetría de poder, formal (ej: dependencia jerárquica) o informal (ej: posición de liderazgo, conexiones sociales, antigüedad dentro de la empresa, etc.). Desde las posiciones de poder de la parte acosadora, la persona acosada se encuentra en una situación de vulnerabilidad que

suele inhibir su capacidad para emitir respuesta adecuada ante las conductas de acoso moral que le afectan. Si no hay asimetría de poder entre la/s persona/s acosadoras y acosadas, no es acoso moral.

- Conductas o actos hostiles o humillantes que desde un punto de vista objetivo puedan considerarse atentados contra la dignidad de la persona. Las conductas de hostigamiento pueden ser sutiles y variadas, partiendo de hechos aparentemente irrelevantes, por lo que debe valorarse la existencia de un patrón de comportamiento que persigue finalmente destruir la autoestima de la víctima y la consideración a ella de los/as compañeros/as, responsables o subordinados/as. Las meras desavenencias en el trabajo no constituyen acoso moral.

- 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 en el tiempo, deteriorando el clima laboral. En este sentido, acogemos la definición de Leymann que considera que la conducta es repetitiva si se produce al menos 1 vez por semana y que es prolongada en el tiempo si se mantiene al menos durante seis meses. En consecuencia, si la conducta no es repetida y prolongada en el tiempo no es acoso moral, sin perjuicio de que pueda ser perseguida, corregida e incluso sancionada.

- Que la situación de conflicto se haya generado en el contexto laboral y dentro del ámbito de vigilancia y actuación de la empresa. Se excluye por lo tanto la responsabilidad de la empresa en todas las situaciones de la esfera privada de las personas y aquellas que no se encuentran dentro de su ámbito de vigilancia y control, sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de un ilícito penal o civil.

- Que se genere un daño a la salud. Puede suceder que la persona acosada no sufra daños en su salud debido al tiempo de exposición, a su especial constitución personal, a sus mecanismos de defensa, protección y afrontamiento o al apoyo social; en cuyo caso para considerar la existencia de acoso moral deberá acreditarse el alto potencial dañino de la conducta.

No constituye acoso moral:

- Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo).
- Acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo y no tienen por finalidad menoscabar la dignidad de una o varias personas en concreto.
- Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad.
- Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores.
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Conflictos laborales entre personas.
- Conflictos sindicales.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- La falta de comunicación.
- Críticas constructivas, explícitas y justificadas.
- La supervisión-control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal.
- Las advertencias relativas a las consecuencias laborales que pueden derivar de un incorrecto desempeño del trabajo o de un acto de desobediencia.
- En el ámbito penal, el artículo 173 del Código Penal tipifica como delito infligir a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral. Y, en

las relaciones laborales, prevalecerse de la relación de superioridad para realizar contra otros de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir un trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.

3.3.1 Conductas compatibles con el acoso moral.

Se mencionan, con carácter enunciativo, las siguientes:

– Ataques a la víctima con medidas organizacionales:

- Cambiar la ubicación de una persona separándole de sus compañeros/as sin justificación.

- Obligar a la persona a ejecutar tareas en contra de su conciencia. o No asignar tareas a una persona o asignarle tareas sin sentido o degradantes o muy por debajo de sus capacidades o que no tengan valor productivo o que supongan un grave riesgo para su seguridad y salud, de forma malintencionada, para conseguir que abandone el puesto de trabajo.

- Asignar a la persona una carga de trabajo desmedida de forma malintencionada, para intentar evidenciar una supuesta incompetencia laboral o para conseguir que abandone el puesto de trabajo.

- Control desmedido o inapropiado del rendimiento de una persona.

- Denegación inexplicable o infundada de permisos, vacaciones y/o formación.

- Cambiar habitualmente a la persona de jornada, horario o tareas sin causa justificada y de forma malintencionada, contra la voluntad de la persona.

- Atribuir errores que no ha cometido a una persona con el objetivo de perjudicarla en el trabajo, degradarla o humillarla.

- Críticas constantes e injustificadas al trabajo de la persona.

– Ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social:

- Impedir las relaciones personales con otros/as compañeros/as, clientes, etc.

- Prohibir a los/las compañeros/as que hablen a una persona determinada.

- Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos o evitando la comunicación directa.

- No dirigir la palabra a una persona.

– Ataques a la vida privada de la víctima:

- Gritar o insultar a una persona.

- Ridiculizar o reírse públicamente de una persona, de su aspecto físico, de sus gestos, de su voz, de sus convicciones personales o religiosas, de su estilo de vida...

- Terror telefónico.

- Hacer parecer estúpida a una persona.

- Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos.

- Mofarse de las discapacidades de una persona.

- Ataques a su reputación profesional y/o personal.

- Difundir rumores infundados de una persona con el objetivo de degradarla o humillarla.

- Conductas de violencia física: golpear, maltratar, agredir, etc. a una persona.

- Amenazar a una persona, aunque no llegue a hacerse efectiva la amenaza. No son amenazas las advertencias relativas a las consecuencias laborales que se pueden derivar de un incorrecto desempeño del trabajo.

- La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.

3.4 Conflictos laborales.

Los entornos laborales suelen ser focos de tensión, en tanto que allí convergen ambiciones, preocupaciones y expectativas muy distintas y que, de manera muchas veces imprevista, desembocan en conflictos laborales.

No hay que confundir los problemas en el trabajo con los conflictos laborales. Todo conflicto laboral es un problema en el trabajo, pero no todo problema en el trabajo constituye un conflicto laboral.

Un conflicto laboral tiene origen en intereses o puntos de vista diferentes entre las personas o grupos de personas que son defendidos con mucha firmeza y que hacen que las partes elaboren una estrategia para intentar imponerse al otro, persistiendo el enfrentamiento en el tiempo. Si estas confrontaciones no se solucionan o se negocian hasta alcanzar situaciones de acuerdo o de equilibrio, puede provocarse una fuerte interacción de acción-reacción entre las partes afectadas que enquistes el conflicto y lo convierta en disfuncional, pudiendo afectar al clima laboral y a la salud de las personas afectadas; por lo que es necesario contemplar en este protocolo un proceso de mediación para apoyar desde la Empresa a las personas involucradas en un conflicto laboral que no son capaces de resolver autónomamente. Así, el conflicto laboral puede ser una fuente de crecimiento de las personas y las organizaciones si se canaliza con estrategias adecuadas.

Las causas más habituales de los conflictos laborales son:

- Mala comunicación: los diferentes estilos de comunicación pueden dar lugar a malentendidos.
- Diferentes valores: falta de aceptación y comprensión de las diferentes percepciones de la realidad o puntos de vista.
- Intereses diferentes: el conflicto surge porque cada persona busca su propio interés ignorando las metas organizacionales y el bienestar general.
- Conflictos o ambigüedades de rol: cada persona tiene sus propias expectativas acerca del papel o rol que otras personas deben desempeñar.
- Recursos escasos.
- Choques de personalidad.
- Desempeño deficiente.
- Distribución deficiente de las tareas.
- Distintas formas de trabajar.
- Presión laboral.

4. Medidas de prevención del acoso.

La igualdad de trato, el respeto, la dignidad y el libre desarrollo de la personalidad, son valores que deben estar plenamente presentes en todo acto y comportamiento desarrollado por las personas que trabajan en la Empresa.

Con el objeto de prevenir todo atentado contra la dignidad y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, en el ámbito de las relaciones laborales en la Empresa, quedan absolutamente prohibidas todas las conductas descritas en los apartados 3.1.1, 3.2.1 y 3.3.1, pudiendo ser objeto de sanción disciplinaria, aunque no constituyan un caso de acoso laboral.

Ninguna persona que trabaje en la Empresa debe tolerar conductas como las descritas en los apartados 3.1.1, 3.2.1 y 3.3.1, debiendo informar a la Dirección de Recursos Humanos desde el primer momento de cualquier situación potencialmente constitutiva de acoso para que intervenga de forma inmediata y se minimicen los daños.

Todas las personas trabajadoras están obligadas a informar a la Dirección de Recursos Humanos de cualquier situación que sea sospechosa de acoso. Así, el que permite y no denuncia el acoso, se convierte en cómplice.

Es importante asimismo detectar aquellos conflictos laborales que las partes no están siendo capaces de solucionar autónomamente, a fin de que sean encauzados por el procedimiento establecido en el presente Protocolo.

5. Procedimiento de actuación.

5.1 Garantías y aspectos del procedimiento.

– Normalización en el método de denuncia y de aplicación del procedimiento, para garantizar el mismo trato a todas las personas.

– Voluntariedad: el procedimiento de actuación contenido en este protocolo no puede iniciarse sin conocimiento o en contra de la voluntad de la persona supuestamente afectada por el acoso. Por lo tanto, en caso de que la denuncia haya sido formulada por una tercera persona, deberá ser ratificada por la persona supuestamente afectada por el acoso.

– Protección a la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas. Las personas que participen en el procedimiento tienen la obligación de mantener la confidencialidad sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación, no pudiendo difundir ninguna información a terceras personas no relacionadas con el procedimiento, salvo que sea necesario en el marco de la investigación o en la tramitación de un procedimiento administrativo o judicial. Toda persona que participe en el procedimiento y no tenga la condición de denunciante o denunciado debe suscribir el compromiso de confidencialidad que figura como anexo I.

– Protección de la persona presuntamente acosada.

– Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.

– Tramitación urgente sin demoras indebidas.

– Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.

– Disponibilidad y facilidad probatoria: la carga de la prueba de cada uno de los hechos investigados recaerá en la parte que más probablemente esté en condiciones de aportarla.

– Adopción de medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra las personas cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.

– Adopción de medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra las personas que utilicen fraudulentamente este protocolo comunicando hechos falsos o infundados o con objetivos ajenos a la protección de su dignidad.

– Prohibición de represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

– El presente protocolo y el procedimiento contenido en el mismo, no impide que simultáneamente se puedan llevar a cabo acciones civiles o penales para la depuración de responsabilidades.

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

5.2.1 Denuncia.

El procedimiento se iniciará con la presentación de un escrito, que en este protocolo llamaremos denuncia, siguiendo el formulario previsto en el anexo II. La denuncia será firmada y enviada a la persona que ocupe la función de Responsable de Relaciones Laborales en la empresa.

La denuncia podrá ser presentada por cualquier persona que esté afectada o sea testigo de una situación de supuesto acoso. En caso de que la denuncia no sea presentada por la persona afectada, para poder continuar el procedimiento, ésta deberá ratificarse sobre el contenido de la denuncia pudiendo ampliar, reducir o modificar la misma.

Recibida la denuncia, podrá:

- Ser inadmitida a trámite por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo, informando de este extremo a la persona que la ha presentado.
- Ser tramitada siguiendo el procedimiento de solución de conflictos laborales cuando de la misma se desprenda que la situación corresponde a un conflicto laboral, informando de este extremo a la persona afectada.
- Ser admitida. En este caso, en el plazo improrrogable de tres días laborales, la persona afectada por el supuesto acoso recibirá un escrito en el que se hará constar la recepción de la denuncia, el número de expediente y la persona designada para coordinar la investigación de los hechos, conforme al formato que se recoge en el anexo III.

5.2.2 Servicio de evaluación de relaciones interpersonales (SERI).

Atendiendo a la discreción que requieren este tipo de situaciones, por el impacto que pueden tener en la intimidad y la reputación de las personas implicadas, se considera esencial la implantación de un servicio para evaluar posibles conductas de acoso detectadas o denunciadas por las personas trabajadoras.

La coordinación del SERI será realizada por la persona que ocupe la función de Responsable de Relaciones Laborales en la empresa (en adelante, «el/la Coordinador del SERI»).

El/la Coordinador/a del SERI podrá instruir el procedimiento por sí mismo/a, así como nombrar a cuantos instructores/as y/o secretarios/as considere necesarios para la adecuada investigación de los hechos, intentando siempre que participe el menor número posible de personas, a fin de preservar la intimidad de las partes implicadas y cumplir con el principio de celeridad.

Las personas que lleven a cabo la instrucción deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento. Además, no podrán tener carácter de persona denunciada o denunciante, ni relación de dependencia directa o parentesco con estas.

En caso de que en un expediente concreto el/la Coordinador/a del SERI tuviera la condición de denunciante o denunciada o relación de dependencia directa o parentesco con estas, la Dirección de la Empresa designará a una persona para su sustitución en dicho expediente.

Las personas integrantes del SERI ejercerán sus funciones con buena fe y total independencia y autonomía, llevando a cabo las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando al efecto cuanta información consideren conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que consideren necesarias. Las personas integrantes del SERI no podrán sufrir represalias por la instrucción de estos procedimientos siempre que actúen con buena fe.

La dirección y los distintos departamentos de la empresa prestarán la máxima colaboración a las personas integrantes del SERI en el desarrollo de su labor. Las actuaciones de obstrucción para el esclarecimiento de los hechos tendrán la consideración de infracción laboral muy grave.

5.2.3 Procedimiento abreviado.

A la vista de la gravedad de los hechos denunciados, el SERI podrá tramitar el procedimiento de forma abreviada, entrevistando a la persona denunciada y a la persona denunciante, a fin de esclarecer los hechos y que los comportamientos sean corregidos de forma voluntaria.

Realizadas las entrevistas, el SERI elevará un informe a la Dirección de la empresa relativo a la actuación practicada y la propuesta de medidas correctoras.

Si durante la tramitación del procedimiento, el SERI considerara que no existen indicios de acoso, pero sí un conflicto laboral interpersonal, continuará la tramitación conforme al procedimiento de solución de conflictos laborales.

En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar por el procedimiento abreviado o la gravedad de los hechos así lo requiera, se dará paso al procedimiento formal.

5.2.4 Procedimiento formal.

El SERI solicitará informe al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (SPRL) relativo a los posibles antecedentes o indicadores de interés para el caso. El SPRL colaborará con el SERI en todo momento desde el área de Psicología laboral aplicada.

El proceso de recopilación de información deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todas las personas implicadas. La instrucción deberá respetar el principio de contradicción y de presunción de inocencia, dando oportunidad a las partes de exponer su situación.

En la instrucción se podrán practicar cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas o medidas de vigilancia se estimen necesarias, con el fin de esclarecer los hechos. En todo caso, las personas denunciante y denunciada serán entrevistadas. Cualquier persona que sea entrevistada podrá hacerse acompañar por un/a representante de las personas trabajadoras.

Si durante la tramitación del procedimiento, el SERI considerara que no existen indicios de acoso, pero sí un conflicto laboral interpersonal, continuará la tramitación conforme al procedimiento de solución de conflictos laborales.

Durante la tramitación del procedimiento, el SERI podrá proponer a la Dirección de la empresa las medidas cautelares que estime oportunas, incluida la separación de las partes y la suspensión de empleo con sueldo.

Finalizada la indagación previa, el SERI emitirá informe de conclusiones a la Dirección de la Empresa, en el que hará constar una breve descripción de los antecedentes del caso y las actuaciones llevadas a cabo, manifestando si, a su juicio:

- Hay indicios claros de acoso laboral y, en su caso, las medidas correctoras propuestas.
- La situación denunciada no constituye acoso laboral, pudiendo proponer medidas que mejoren la situación.
- No se dispone de pruebas suficientes que permitan considerar que hay indicios claros de acoso laboral, pudiendo proponer medidas que mejoren la situación.
- Existe un conflicto laboral interpersonal, no una situación de acoso laboral, y, en su caso, las medidas adoptadas según el procedimiento de solución de conflictos laborales.
- Las actuaciones de instrucción han demostrado que los hechos denunciados son infundados o falsos.

A la vista del informe del SERI, la Dirección de la empresa deberá actuar en consecuencia, debiendo optar por alguna o algunas de las siguientes alternativas:

- a) Archivar la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:
 - a. Desistimiento del denunciante (salvo que de oficio procediera a continuar la investigación). Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
 - b. Resolución de la situación denunciada en las actuaciones llevadas a cabo durante el proceso de instrucción.
- b) Iniciar el procedimiento sancionador en caso de existir indicios claros de acoso laboral o en caso de haberse detectado otro tipo de incumplimientos laborales (ofensas verbales o físicas, agresión, etc.) o en caso de que la denuncia se haya basado en hechos infundados o falsos o actuando de mala fe. El plazo de prescripción de estas faltas se iniciará en la fecha en la que el SERI le entregue el informe de conclusiones a la Dirección de la Empresa, al ser este el momento en que se tiene conocimiento de la comisión.

c) Aplicar todas o parte de las medidas correctoras propuestas por el SERI. Dentro de estas medidas, podrán contemplarse:

- a. Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- b. Modificación con acuerdo de la persona acosada de las condiciones laborales que se estimen beneficiosas para su recuperación.
- c. Nombramiento de un gestor del caso que realice un seguimiento de la situación tras la resolución del expediente.
- d. Formación.

El procedimiento se tramitará en el plazo máximo de veinte días laborales a contar desde la presentación de la denuncia. No obstante, este plazo podrá extenderse si existen causas justificadas, sin superar en ningún caso los sesenta días naturales.

6. Comisión de seguimiento.

La Comisión de seguimiento se constituirá a nivel de empresa, será paritaria y estará formada por un máximo de 3 miembros en representación de la empresa y 3 miembros en representación de las personas trabajadoras, estos últimos designados por acuerdo entre los/las integrantes de la representación legal unitaria de las personas trabajadoras en la Empresa.

La Comisión de seguimiento se reunirá de forma ordinaria anualmente para ser informada de las actuaciones llevadas a cabo conforme al presente protocolo, respetando en todo caso la intimidad de las personas implicadas. En consecuencia, los casos se informarán sin identificar a las personas implicadas, únicamente identificando el número de expedientes iniciados, si se detectó una situación de acoso laboral o no y el tipo de medidas correctoras adoptadas.

7. Procedimiento de solución de conflictos laborales.

Cualquier persona podrá solicitar la intervención del SERI para mediar en un conflicto laboral que las partes no son capaces de solucionar autónomamente dirigiendo un correo electrónico al/a la Coordinador/a del SERI.

El SERI se entrevistará con las partes implicadas, pudiendo estas hacerse acompañar de un/a representante legal de las personas trabajadoras. Además, recabará cuanta información entienda necesaria para el conocimiento del conflicto.

Posteriormente, reunirá a las partes implicadas para acercar posturas y adquirir compromisos para reconducir adecuadamente el conflicto y no perjudicar el clima laboral. Las partes están obligadas a colaborar y a ceder para dar una salida negociada al conflicto.

Cuando lo considere necesario, el SERI nombrará temporalmente un gestor del caso para hacer un seguimiento y comprobar que las partes cumplen los compromisos adquiridos y el conflicto no reaparece.

El SERI podrá proponer a la Dirección de la Empresa las medidas que entienda oportunas para facilitar la solución del conflicto laboral y evitar que se recrudezca.

8. Difusión.

El presente Protocolo será difundido a la plantilla mediante su remisión a todas las direcciones de correo electrónico corporativas una vez al año. A las nuevas incorporaciones, se les informará de su existencia en el plan de acogida.

El presente Protocolo estará disponible en Recursos Humanos y en la Intranet de la Empresa.

ANEXO I

Compromiso de confidencialidad

Fecha:
Nombre:
DNI:
Núm. Expediente:

En relación con el Expediente arriba referenciado, iniciado con fundamento en el Protocolo de actuación frente al acoso laboral, la persona que suscribe el presente documento se compromete de forma indefinida a no divulgar ninguna información, incluyendo datos personales, relativa al Expediente arriba referenciando a cualquier persona ajena a la tramitación del mencionado Expediente, guardando absoluta confidencialidad sobre los hechos y las personas relacionadas con el mismo. Asimismo, se compromete a actuar siempre bajo la premisa de proteger la intimidad y la dignidad de las personas implicadas.

El compromiso de confidencialidad no se entenderá incumplido en caso de que la información se haya divulgado a requerimiento de una autoridad pública o su divulgación a terceras personas resulte necesaria para la tramitación del procedimiento.

En caso de incumplimiento de este deber de confidencialidad, la persona incumplidora responderá de los daños y perjuicios que haya causado. Además, en caso de que la persona incumplidora esté vinculada a la Empresa por una relación laboral, se considerará dicho incumplimiento como una infracción laboral muy grave que puede ser sancionada incluso con el despido disciplinario.

Y en prueba de conformidad, firma el presente documento en la fecha indicada en el encabezamiento.

ANEXO II

Formulario de denuncia

Datos del solicitante:

La denuncia es presentada por:

☐ Persona afectada.

☐ Otra persona (En caso de que la denuncia sea presentada por una persona distinta de la afectada, indicar:

Nombre y apellidos: DNI:
Teléfono de contacto:)

Tipo de acoso:

☐ Moral/psicológico.

☐ Sexual.

☐ Por razón de sexo.

☐ Discriminatorio.

Datos personales de la persona afectada:

Nombre y apellidos:

Identificación de la persona presuntamente acosadora.

Nombre y apellidos:

Describa la vinculación o el contacto con esta persona en el ámbito laboral de forma detallada (compañero/a, jefe, cliente, etc.):

Si hay varias personas presuntamente acosadoras, identifíquelas a continuación indicando la misma información solicitada anteriormente:

.....
.....

Descripción de los hechos:

Descripción cronológica y detallada de todos los hechos (desde cuándo se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.):

.....
.....
.....

Relación de pruebas documentales:

En caso de tener pruebas de los hechos descritos (correos electrónicos, Whatsapp, etc.), relaciónelas:

.....
.....
.....

Identificación de los/las testigos:

En caso de haber testigos de los hechos denunciados, identifíquelos:

.....
.....
.....

Documentación anexa:

☐ Sí. ☐ No.

En caso de anexar documentación, relaciónela.

.....
.....
.....

Designación de una persona de la representación legal de las personas trabajadoras:

Debe indicar si desea que una persona de la representación legal de las personas trabajadoras participe en el procedimiento de actuación, en cuyo caso se le dará traslado de la denuncia e información sobre las actuaciones que se lleven a cabo.

- ☐ Sí: (indicar nombre y apellidos)
☐ Sí: (la que designe la Empresa).
☐ No.

Solicito:

El inicio del protocolo de actuación frente al acoso laboral.

La información facilitada se procesa de forma estrictamente confidencial y solo se transmite a las partes responsables de continuar con el análisis del contenido de los hechos reportados. La información que facilite puede derivar en acciones internas, investigaciones por parte de las autoridades públicas y otras consecuencias. La transmisión a sabiendas de información falsa o engañosa constituye una infracción muy grave y conllevará represalias por parte de la empresa.

Firmas:

ANEXO III

Modelo recibí de denuncia

En (lugar), a (fecha)

Núm. de Expediente:

Fecha de recepción de la denuncia:.....

Nombre y apellidos de la persona afectada:

DNI de la persona afectada:

Muy Sr./Sra. Nuestro/a:

Nos dirigimos a Usted para informarle de que se ha recibido denuncia, en la que Usted consta como persona afectada, para el inicio del procedimiento de actuación frente al acoso laboral y ha sido asignado el número de expediente indicado en el encabezamiento.

Le informamos asimismo que la persona designada para coordinar la investigación de los hechos es:

Nombre y apellidos:

Teléfono de contacto:

Correo electrónico de contacto:

Sírvase en firmar la copia de la presente comunicación a los efectos de dejar constancia de su recepción aprovechando la ocasión para remitirle un cordial saludo.

La Empresa

Recibí.

ANEXO 8

El 15 de noviembre de 2021 fue firmado el I acuerdo colectivo de teletrabajo para Siemens Energy, SA. El presente anexo sustituye al citado acuerdo quedando regulada la modalidad de trabajo a distancia por medio del presente.

Parte expositiva.

I. Que tanto el trabajo presencial como el teletrabajo ofrecen ventajas.

Entre las ventajas del trabajo presencial, se encuentran:

- Promueve el contacto humano y las relaciones personales, evitando el aislamiento social.
- La oficina está dotada con la infraestructura adecuada para el trabajo.
- Favorece la separación entre el ámbito profesional y el personal.
- Permite tanto la comunicación directa, sin uso de medios telemáticos, como la comunicación espontánea entre las personas y los equipos.

Entre las ventajas del teletrabajo, se encuentran:

- Facilita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, pudiendo contribuir al fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
- Aumenta el compromiso y el nivel de motivación de las personas, con impacto en la atracción y retención del talento.
- Reduce tiempos y riesgos de desplazamiento de las personas, mejorando el impacto ambiental.
- Evita que se afiance la cultura de la presencialidad.

II. Es interés en establecer una regulación que complemente y mejore la legislación laboral vigente respecto al teletrabajo, tanto total como parcial, y en especial a lo regulado en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (en adelante, la Ley 10/21) para las personas trabajadoras de Siemens Energy, SA.

III. El Teletrabajo en Siemens Energy, SA que se regirá por las siguientes,

CLÁUSULAS

Primera. *Ámbito de aplicación.*

El ámbito de aplicación de este acuerdo se extiende a todos los centros de trabajo de Siemens Energy, SA.

El presente acuerdo aplica a las personas trabajadoras de Siemens Energy, SA, cuya relación laboral cumpla con las condiciones descritas en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores y desarrollen su trabajo a distancia con regularidad, siempre y cuando se supere el 30 % de la jornada en régimen de trabajo a distancia. El período de referencia para determinar la regularidad del trabajo a distancia es de tres meses.

Segunda. *Definiciones.*

Es «trabajo a distancia» la forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, de forma regular, siempre y cuando se supere el 30 % de la jornada laboral. El tiempo efectivo de trabajo que no cumple estos requisitos no es trabajo a distancia ni está dentro del ámbito de aplicación de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Es «Teletrabajo» aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

Es «Trabajo presencial» aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

Tercera. *Lugar de prestación del teletrabajo.*

El lugar de prestación del teletrabajo será libremente elegido por la persona trabajadora, pero deberá cumplir los requisitos previstos en esta cláusula. Si no cumple con los requisitos establecidos, no se permitirá la realización del teletrabajo.

El lugar de teletrabajo solo podrá ser modificado a solicitud de la persona trabajadora y con la aceptación escrita de la Empresa, que no podrá denegar el cambio si el lugar cumple con los requisitos previstos en esta cláusula.

El lugar de prestación del teletrabajo debe permitir realizar el trabajo y cumplir con las obligaciones de trabajo presencial que, en su caso, hayan sido acordadas con la persona trabajadora.

El lugar de prestación del teletrabajo deberá estar ubicado en territorio nacional español. En todo caso, la persona trabajadora es la única responsable del correcto cumplimiento de sus obligaciones fiscales.

La evaluación de riesgos del lugar de trabajo se realizará con carácter previo a la suscripción del acuerdo individual de teletrabajo. La empresa informará al teletrabajador, con carácter previo a dicha evaluación de riesgos, sobre las condiciones mínimas que debe cumplir el lugar de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales. Si del resultado de la evaluación de riesgos el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales determinara que el lugar elegido por la persona trabajadora no es adecuado, no podrá suscribirse el acuerdo individual de teletrabajo.

El lugar de prestación del teletrabajo debe cumplir con las disposiciones mínimas de seguridad y salud de los lugares de trabajo establecidas legalmente e informadas por parte de la empresa. El lugar de trabajo comprende exclusivamente la zona habilitada para la prestación de los servicios, no extendiéndose al resto de zonas del lugar desde el que se trabaja, por lo que la evaluación de riesgos y la planificación preventiva está limitada a dicha zona.

La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del teletrabajo deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención a los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivos. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos durante la jornada. En la evaluación de los riesgos deberá preservarse el derecho a la intimidad y a la inviolabilidad del domicilio de la persona trabajadora.

Los costes que sean derivados de la actividad del teletrabajo en materia de prevención de riesgos laborales correrán a cargo de la Empresa.

La obtención de la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que teletrabaja se llevará a cabo mediante un cuestionario de toma de datos y de autoevaluación, a cumplimentar por la persona trabajadora. En base a los resultados de este, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales realizará la evaluación y propondrá las medidas preventivas que en su caso sean necesarias. La persona trabajadora está obligada a cumplir las medidas preventivas dispuestas y a adaptar el lugar de trabajo siguiendo las instrucciones del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Una vez implementadas las medidas y con el fin de evidenciar las mismas, se podrán solicitar fotos de la zona de trabajo.

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales dará soporte a la persona trabajadora de forma continuada acerca de cualquier aspecto que pudiera estar relacionado con la seguridad y salud en el trabajo. En todo caso, la Empresa proporcionará a la persona trabajadora la información y formación adecuada y específica en relación con los riesgos profesionales asociados al teletrabajo.

Las personas trabajadoras están obligadas a notificar al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales cualquier modificación en las condiciones de la prestación del teletrabajo a fin de poder revisar, en caso de ser necesario, la evaluación de riesgos.

Se habilita la posibilidad de una segunda residencia para poder teletrabajar, siempre y cuando cumpla con los requisitos de seguridad y salud necesarios para garantizar un entorno seguro. Esta segunda residencia sería notificada al departamento de PRL y el Manager directo y no debe exceder su uso en un 30 % del total del tiempo a teletrabajar anualmente.

Las Cláusula y condiciones de la segunda residencia se contienen en la Cláusula Adicional del presente anexo 8.

Cuarta. Centro de trabajo.

La persona trabajadora que acceda a la modalidad de teletrabajo continuará adscrita al centro de trabajo indicado en su contrato de trabajo, donde seguirá acudiendo los días en que no trabaje a distancia para prestar servicios de forma presencial. La Empresa no asumirá en ningún caso gastos derivados del desplazamiento al centro de trabajo de la persona trabajadora.

La regulación laboral y el calendario laboral aplicable serán los que resulten de aplicación en el centro de trabajo en el que se encuentre adscrita la persona trabajadora, con independencia del lugar desde el que teletrabaje.

Las personas trabajadoras que con anterioridad al presente Acuerdo se les aplicara un calendario laboral conforme a los festivos de otra ciudad, diferente a la de su centro de adscripción, conservarán el derecho a que se les apliquen los festivos de dicha ciudad.

Quinta. Jornada, horarios y registro de jornada.

La realización de teletrabajo no supone modificación de los horarios y flexibilidad horaria que exista en la Empresa o el centro de trabajo, que serán los mismos que los establecidos para la realización del trabajo bajo la modalidad presencial.

La prestación de servicios bajo la modalidad de teletrabajo no modifica la obligación de las personas trabajadoras de registrar su jornada.

Al teletrabajo resulta igualmente de aplicación el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras en los términos previstos en la legislación vigente y en la Política con número POL SE EU ES 4 de desconexión digital de fecha 14 de septiembre de 2021 vigente en la Empresa.

Sexta. Voluntariedad, vigencia y reversibilidad del teletrabajo.

El teletrabajo será voluntario tanto para la persona trabajadora como para la Empresa, por lo que siempre deberá haber acuerdo entre las partes.

El teletrabajo requerirá la firma de un acuerdo individual entre la Empresa y la persona trabajadora, que deberá cumplir los requisitos establecidos en el presente Acuerdo, y que figurará como anexo al contrato de trabajo. El consentimiento en el otorgamiento del acuerdo de trabajo a distancia podrá formalizarse mediante firma electrónica válida (DNI electrónico, certificado digital u otros medios validados por autoridades oficiales) o la PKI (identificación/certificado personal e intransferible como empleado de Siemens Energy) considerándose medios jurídicamente suficientes para acreditar tanto el consentimiento válido como la conformidad con el contenido del acuerdo.

La negativa por parte de la persona trabajadora a aceptar la modalidad de teletrabajo no será en ningún caso causa de despido ni de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, ni podrán derivarse en ningún caso medidas sancionadoras ni disciplinarias contra la persona trabajadora.

La empresa no tolerará ningún tipo de discriminación en el acceso y desarrollo del teletrabajo.

La duración del acuerdo de teletrabajo será la establecida por la Empresa y la persona trabajadora en el acuerdo individual. La duración tendrá carácter temporal, con el límite máximo de un año desde su entrada en vigor, quedando prorrogado automáticamente por períodos anuales salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes que deberá hacerse por escrito y con al menos sesenta días naturales de antelación a la fecha de finalización de la vigencia del acuerdo. Así, en ningún caso la realización del trabajo a distancia generará un derecho adquirido ni una condición más beneficiosa.

Igualmente, durante la vigencia del acuerdo de teletrabajo, con un preaviso de quince días a la otra parte, la Empresa y la persona trabajadora podrán de forma unilateral revertir y dejar sin efecto el mencionado acuerdo, volviendo la persona trabajadora a prestar servicios de forma presencial en el centro de trabajo en el que se encuentre adscrita, cuando concurren los siguientes supuestos de objetiva necesidad:

a. Por parte de la persona trabajadora.

1. Circunstancias familiares o personales que impidan a la persona trabajadora teletrabajar.

2. Dejar de disponer la persona trabajadora de un lugar de trabajo adecuado desde el que poder prestar servicios bajo la modalidad de teletrabajo.

3. Falta de adaptación de la persona trabajadora a la modalidad de teletrabajo.

4. Imposibilidad técnica de realizar el teletrabajo.

b. Por parte de la empresa:

1. Incumplimiento de las condiciones en mínimas establecidas en el acuerdo en materia de prevención de riesgos laborales.

2. Cambios relevantes en la organización del trabajo que impidan o dificulten la realización del trabajo a distancia (ej: proyectos cuya realización requiere la prestación de servicios bajo la modalidad de trabajo presencial).

3. Imposibilidad técnica de realizar el teletrabajo.

4. Cambio de puesto de trabajo o funciones que hagan necesario que la persona trabajadora preste servicios bajo la modalidad de trabajo presencial o con un porcentaje de presencialidad más elevado que el acordado.

5. Falta de adaptación de la persona trabajadora a la modalidad de teletrabajo o disminución de su rendimiento. En caso de que la reversión sea por estos motivos, la Empresa deberá formular requerimiento previo a la persona trabajadora, dándole la oportunidad de subsanar sus problemas de adaptación o de bajo rendimiento antes de revertir el acuerdo.

6. Si la persona trabajadora incumple el acuerdo de teletrabajo.

Cuando se produzcan cambios en la organización del trabajo que requieran que la persona trabajadora preste servicios bajo la modalidad presencial por un plazo inferior a seis meses, el acuerdo de teletrabajo no será revertido, salvo que así lo quieran las partes, sino que quedará suspendido y no se aplicará hasta que desaparezcan dichas circunstancias, realizando en ese tiempo la persona trabajadora su prestación bajo la modalidad de trabajo presencial.

En caso de que varias personas trabajadoras solicitaran la reversibilidad o la finalización del acuerdo de teletrabajo al mismo tiempo, siendo necesario modificar la dotación de instalaciones de la Empresa, la efectividad de dicha reversibilidad podrá retrasarse hasta la adecuación de las instalaciones durante un plazo máximo de seis meses.

La persona trabajadora y su responsable evaluarán de forma permanente su satisfacción con el sistema de teletrabajo dentro del diálogo continuo.

Si durante la vigencia del acuerdo de teletrabajo cualquiera de las partes deseara aumentar o disminuir el porcentaje de la jornada en régimen de teletrabajo, se lo comunicará oficialmente a la otra parte requiriendo en todo caso la modificación la existencia de acuerdo escrito entre las partes, manteniéndose en vigor el resto de las condiciones que no sean expresamente modificadas.

En ningún caso se entenderá que el hecho de comenzar a teletrabajar o volver a prestar servicios de forma presencial implica una modificación sustancial de las condiciones de trabajo para la persona trabajadora, al formar parte del contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo de la persona trabajadora.

La finalización del acuerdo de teletrabajo no conllevará el derecho a percibir compensación o indemnización alguna por las partes, sin perjuicio del derecho de la persona trabajadora a que le sea liquidada la compensación de gastos prevista en la cláusula 9.^a de este Acuerdo por el tiempo durante el que ha teletrabajado.

La Empresa podrá aplicar de forma unilateral, con carácter temporal, el teletrabajo para personas en régimen de trabajo presencial cuando se dieran circunstancias de fuerza mayor, aplicando durante esta temporalidad lo regido en el presente acuerdo.

Séptima. Desarrollo del teletrabajo.

La empresa decidirá en que puestos de trabajo es posible teletrabajar conforme a la naturaleza de sus funciones y tareas. La modalidad general de trabajo en la compañía es mixta, debiéndose trabajar de forma presencial al menos dos días a la semana en promedio. En casos excepcionales debidamente autorizados por el/la responsable de la persona trabajadora y Recursos Humanos, podrá reducirse el mínimo de días de trabajo presencial.

La persona que accede a la modalidad de teletrabajo se compromete a garantizar la adecuada atención de las funciones y tareas de su puesto, no pudiendo en ningún caso dejar de realizar de forma presencial aquellas funciones y tareas que así lo exijan por su naturaleza.

Los días de teletrabajo podrán realizarse a jornada parcial. No obstante, a efectos de cómputo, se considerará que se ha realizado teletrabajo durante todo el día.

Los días de teletrabajo serán acordados entre la persona trabajadora y su responsable, considerando especialmente las circunstancias personales o familiares de la persona y las personas que integran el equipo, así como las necesidades productivas, estando obligadas a alcanzar acuerdos razonables y equitativos. Los días de teletrabajo serán acumulables en períodos anuales (año natural), pudiendo por lo tanto teletrabajar durante distinto número de días cada semana siempre que en cómputo anual no se supere el promedio de días semanales de teletrabajo y exista acuerdo con el/la responsable de la persona trabajadora. Asimismo, con acuerdo entre el/la responsable y la persona trabajadora, podrán acumularse los días de teletrabajo en períodos concretos del año.

La persona trabajadora está obligada a prestar servicios de forma presencial cuando sea necesario acudir a reuniones presenciales, formación presencial, visitas de clientes, u otras de naturaleza análoga, sin que ello implique la reversibilidad del acuerdo de teletrabajo. En este sentido, ambas partes deberán actuar conforme al principio de buena fe que rige la relación laboral procurando preavisar con al menos cuarenta y ocho horas de antelación.

La persona trabajadora podrá acudir a prestar servicios presencialmente a la oficina, de forma voluntaria y esporádica, durante un mayor número de días que los establecidos en el acuerdo de teletrabajo individual, sin que ello implique la reversibilidad ni la modificación de este acuerdo.

Las personas que no mantengan una relación laboral con Siemens Energy, SA en los términos del artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores no podrán teletrabajar (ej: prácticas no laborales). Asimismo, se podrá limitar temporalmente el acceso a la modalidad de teletrabajo a las personas durante su primer año de trabajo en la Empresa y a las personas con contrato temporal, para garantizar la correcta integración y conocimiento de la Empresa.

La persona trabajadora está obligada a cumplir las obligaciones concretas de su puesto de trabajo (en materia de tiempo, rendimiento y funciones, entre otras) y las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus funciones directivas también cuando teletrabaja. Así, la Empresa conserva las facultades de dirección y organización previstas en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores durante el tiempo en el que la persona trabajadora teletrabaja.

En caso de que se produzcan dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del teletrabajo, la persona trabajadora deberá acudir al centro de trabajo a prestar servicios de forma presencial, sin que por ello se entienda tampoco revertido el acuerdo de teletrabajo individual.

Octava. Medios, equipos y herramientas.

Las personas que teletrabajan tienen derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, conforme a lo establecido en el presente acuerdo.

En la realización del teletrabajo son necesarios los siguientes medios, equipos y herramientas: ordenador portátil, teclado, ratón, pantalla/monitor/elevador para el portátil, auriculares, silla ergonómica, mesa y, en determinados puestos de trabajo, teléfono móvil. Estos medios formarán parte del acuerdo individual de teletrabajo donde figurarán relacionados, entregados como préstamo (en el caso de ordenador portátil, auriculares y teléfono móvil) o dotados económicamente (en el resto de los casos). La dotación económica consistirá en un pago inicial de 250 euros brutos por persona. Esta cantidad deberá ser destinada a la adquisición de los equipos y herramientas necesarios para el teletrabajo. Las personas que necesiten material consumible de oficina (folios, bolígrafos, etc.) podrán utilizar el disponible en el centro de trabajo.

La renovación de los equipos, medios y herramientas entregados en préstamo por la Empresa se realizará conforme al desgaste normal de estos, previa solicitud de la persona trabajadora y comprobación de la Empresa de la necesidad de sustitución. La renovación de los equipos, medios y herramientas entregados mediante dotación económica se realizará por la persona trabajadora con cargo a la dotación económica abonada por la Empresa. Así, transcurridos cinco años desde que se haya realizado la dotación económica inicial prevista en el apartado anterior, la Empresa abonará una dotación económica periódica por importe de 250 euros brutos por persona cada cinco años para cubrir el coste de la eventual renovación de estos equipos, medios y herramientas.

Los incrementos en la cuantía de esta dotación económica se negociarán en el convenio colectivo.

Las personas que ya percibieron una dotación económica de 200 euros brutos para equipos y medios para el trabajo a distancia realizado por el COVID-19, de la dotación económica inicial percibirán exclusivamente el diferencial de 50 euros brutos. Las personas trabajadoras que estén haciendo uso de elementos/activos de la empresa del puesto de trabajo presencial deberán devolverlos cuando se le requiera.

La Empresa realizará la configuración y el mantenimiento de los equipos informáticos de manera remota y a su cargo. La persona trabajadora tendrá a su disposición el servicio de mantenimiento de activos IT de la Empresa. En caso de averías o circunstancias técnicas que impidieran el correcto desarrollo del teletrabajo, éste deberá prestarse de manera presencial hasta que las mismas estén solucionadas.

La persona trabajadora se compromete a hacer un uso profesional y responsable de los medios, equipos y herramientas de trabajo, respondiendo de los daños que puedan producirse por un uso incorrecto o de su pérdida. Al finalizar la relación laboral o el acuerdo de teletrabajo, la persona trabajadora se obliga a devolver los medios, equipos y herramientas que la Empresa le hubiera facilitado.

Novena. *Compensación de gastos.*

La Empresa, desde el 1 de enero de 2024, con objeto de compensar los gastos directamente relacionados con la prestación de servicios a distancia desde el domicilio de la persona trabajadora, abonará en la nómina de cada persona trabajadora mediante el concepto de «Comp. Gastos TaD» un importe de veinte euros (20 €) brutos mensuales, siendo este importe único y universal para todas las personas trabajadoras adheridas al modelo de trabajo a distancia según el modelo establecido.

Esta cantidad compensa todos los gastos que la persona trabajadora pudiera tener por el hecho de teletrabajar (gastos energéticos –luz, agua, calefacción, climatización, etc.–, conexión a internet de calidad suficiente para teletrabajar, limpieza, espacio, etc.).

Este concepto tiene carácter extrasalarial y no es consolidable, dada su naturaleza compensatoria por la jornada realizada en teletrabajo y mientras se realice la misma.

Desde el 1 de enero de 2024 la compensación de gastos por teletrabajar establecida en este anexo se aplicará a los acuerdos individuales de teletrabajo que estuviesen en vigor a dicha fecha, así como los que se suscriban con posterioridad.

Décima. *Derechos y obligaciones.*

Conforme al artículo 4.1 de la Ley 10/21, las personas trabajadoras que teletrabajan tendrán los mismos derechos laborales que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral de forma presencial, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional. Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, las personas que desarrollan total o parcialmente trabajo a distancia tendrán derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional, nivel, puesto y funciones, así como los complementos establecidos para las personas trabajadoras que solo prestan servicios de forma presencial, particularmente aquellos vinculados a las condiciones personales, los resultados de la empresa o las características del puesto de trabajo.

En consecuencia, a la persona que teletrabaja total o parcialmente le resultará aplicable el presente convenio colectivo que le hubiera aplicado de prestar servicios íntegramente de manera presencial, sometiéndose a la misma regulación (lo que incluye derechos, obligaciones, retribución, tiempo de trabajo, beneficios y conceptos sociales, etc.).

De conformidad con lo previsto en la normativa aplicable, la empresa deberá tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso.

La persona trabajadora tendrá el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de carrera profesional que las personas que prestan servicios íntegramente bajo la modalidad presencial y estará sujeta a las mismas políticas de evaluación del rendimiento.

Las personas que teletrabajan consienten en participar en reuniones a través de videoconferencias o medios similares, sin que en ningún caso pueda entenderse que existe violación del domicilio.

Undécima. *Monitorización y control de la actividad laboral.*

La Empresa podrá ejercitar sus facultades de dirección y control, establecidas en los artículos 20 y 20 bis del Estatuto de los Trabajadores, a través de medios telemáticos, informáticos y electrónicos, en los términos establecidos en la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos y garantía de derechos digitales.

Los dispositivos digitales deberán ser utilizados conforme las políticas existentes en la Empresa, las cuales resultan aplicables tanto al teletrabajo como al trabajo presencial.

Cláusula Adicional. *Declaración Responsable 2.º Lugar Teletrabajo.*

Nombre Colaborador/a:

DNI/ NIE/Pasaporte:

Expongo:

– Que mi lugar de teletrabajo se encuentra en (indicar dirección)

– Que he recibido Formación sobre los riesgos laborales del puesto de teletrabajo.

– Que he realizado el cuestionario para la toma de datos de las características de mi puesto de teletrabajo y conozco los requisitos que debe cumplir para prevenir los riesgos asociados al teletrabajo.

– Que he recibido la Evaluación de riesgos de mi puesto de teletrabajo en la que constan recomendaciones para mejorar mi puesto de trabajo y medidas preventivas que he adoptado.

– Que en determinados períodos del año quiero teletrabajar desde (indicar dirección)

Y declaro:

– Que, conociendo los riesgos laborales asociados al teletrabajo y las características que debe cumplir el puesto de teletrabajo, el lugar desde el que quiero teletrabajar reúne los requisitos necesarios y me obligo a seguir las recomendaciones y adoptar las medidas preventivas indicadas en la Evaluación de riesgos de mi puesto de teletrabajo habitual.

Lugar y Fecha:

Fdo.:

Nombre Colaborador/a: