



I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SIEMENS ENTERPRISE COMMUNICATIONS, S. A.

Resolución de 14 de enero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Siemens Enterprise Communications, SA.

Visto el texto del I Convenio colectivo de la empresa Siemens Enterprise Communications, S. A. (código de convenio n: 90101162012013), que fue suscrito, con fecha 28 de septiembre de 2012, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, 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 el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 14 de enero de 2013.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO SIEMENS ENTERPRISE COMMUNICATIONS

PREÁMBULO

El presente Convenio ha sido negociado, en representación de los trabajadores, por la Comisión Negociadora nombrada por el Comité Intercentros de la Empresa, cuyas facultades vienen determinadas en el artículo 35 del VIII Convenio de SIEMENS, S. A., al que esta Empresa estaba adherida, y con delegación expresa a tal objeto efectuada por la totalidad de los miembros de los Comités y Delegados de Personal de todos los centros de trabajo de la empresa, y por parte de la Empresa, las personas apoderadas a tal fin por la Dirección de la misma, habiéndose reconocido ambas partes legitimación conforme al artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.



Este Convenio se suscribe con la voluntad de mejorar nuestra capacidad competitiva en el mercado, teniendo como principio la orientación al cliente, elemento indispensable para el desarrollo sostenido del negocio, que es la base del empleo, acometiendo los temas sociales conjuntamente.

Siendo conscientes de las dificultades económicas del mercado actual y del entorno desde la representación legal de los trabajadores se realiza la labor de negociar en pro del mantenimiento del empleo y de la seguridad en el mismo, de acuerdo con el marco legal vigente.

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito Territorial y Funcional

La eficacia y obligatoriedad de este Convenio afecta a todas las actividades pertenecientes a Siemens Enterprise Communications, S. A., siendo su ámbito interprovincial y abarcando el total de la Empresa.

Artículo 2. Ámbito Personal

El presente Convenio afectará durante su vigencia a la totalidad de los trabajadores de Siemens Enterprise Communications, S. A., con la excepción del personal a quien la Empresa ha conferido un cargo de denominación interna, conocido por los interesados. Asimismo, afectará a todos los trabajadores que ingresen durante la vigencia de este Convenio.

Artículo 3. Vigencia

El presente Convenio, con independencia de la fecha de su inscripción en el Registro por las autoridades laborales competentes, entrará en vigor a todos los efectos el 1 de julio de 2012, abonándose los aumentos acordados con efectos retroactivos desde la indicada fecha, salvo los conceptos cuya entrada en vigor se especifica de forma expresa en el apartado correspondiente.

Artículo 4. Duración y Prórroga

La duración del convenio será de dos años y medio a partir de su entrada en vigor, hasta el 31 de diciembre de 2014, prorrogándose en sus propios términos, de año en año. Siempre y cuando no se denuncie su vigencia por una de las partes firmantes del mismo.

Artículo 5. Denuncia

a) La representación de los trabajadores o de la Empresa que denuncie el convenio y promueva la negociación del nuevo, lo comunicará a la otra parte con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha de terminación de su

vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. Dicha comunicación deberá hacerse por escrito expresando la legitimación que ostenta, los ámbitos del convenio y las materias objetos de negociación. De esta comunicación se enviará copia a la Autoridad Laboral.

b) Una vez efectuada la denuncia se entablarán las negociaciones en un plazo máximo de un mes.

c) Denunciado el Convenio, se mantendrá el régimen establecido por el mismo hasta que las partes afectadas se rijan por un nuevo Convenio. No obstante lo anterior, transcurridos doce meses desde la denuncia del Convenio colectivo sin que se hubiera acordado uno nuevo, éste perderá su vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el Convenio Colectivo para el sector del metal.

Artículo 6. Condiciones del Convenio

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

En el supuesto de que se declarase la nulidad parcial o total de algún artículo o anexo del presente Convenio, cualquiera de las partes legitimadas podrá anticipar la denuncia del presente Convenio, comprometiéndose ambas a una nueva e íntegra negociación.

Artículo 7. Compensación y Absorción

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

Artículo 8. Garantía Ad Personam

Se respetarán las situaciones personales que en su conjunto excedan de las pactadas, manteniéndose estrictamente ad personam.

Capítulo II. Conceptos Económicos

Artículo 9. Retribución

a) Revisión salarial.

Para el año 2013, el incremento fijo a aplicar sobre sueldos y salarios si se alcanza la cifra de facturación planificada (FY 2012-2013) correspondiente al negocio total, será de un 0,25 % sobre sueldos y salarios al 31.12.2012, más un 0,1 % por cada punto porcentual que exceda de la misma fijándose un tope total del 1,25 % . Este incremento será aplicable el 01.01.2013 para quien estuviera en situación de alta en esta fecha. Si no se alcanzase la cifra de facturación y el IPC

interanual supera el 3 %, se aplicara una subida por el diferencial (IPC-3 %) estando topada en este caso la subida al 0,25 % .

Para el año 2014, el incremento fijo a aplicar sobre sueldos y salarios si se alcanza la cifra de facturación planificada (FY 2013-2014) correspondiente al negocio total, será de un 0,25 % sobre sueldos y salarios al 31.12.2013, más un 0,1 % por cada punto porcentual que exceda de la misma fijándose un tope total del 1,25 % . Este incremento será aplicable el 01.01.2014 para quien estuviera en situación de alta en esta fecha. Si no se alcanzase la cifra de facturación y el IPC interanual supera el 3 %, se aplicara una subida por el diferencial (IPC-3 %) estando topada en este caso la subida al 0,25 % .

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

b) Tablas salariales de Convenio.

Se considerará la retribución mínima de Convenio el salario o sueldo que figura con tal carácter en las tablas del Anexo I.

Las tablas salariales tendrán un incremento adicional del IPC interanual para cada año de vigencia del Convenio.

Las tablas del personal establecen grupos y niveles; el paso de unos a otros se realizará por promoción.

Las tablas están fijadas en tres niveles, de mayor a menor, teniendo en consideración que aunque estos niveles se establecen para los mismos grupos profesionales en dichos grupos las nuevas contrataciones no desempeñan en toda su extensión el mismo trabajo al no tener la formación y experiencia profesionales que los de los dos niveles superiores; formación y experiencia que van adquiriendo paulatinamente y ello determina el acceso a estos niveles.

c) Paga de beneficios.

Durante la vigencia del convenio y debido a la situación del mercado en el que se suscribe el presente convenio se acuerda que aunque se consiga la cifra de facturación planificada correspondiente al negocio total no se abonará la paga de beneficios («Incentivo Convenio»).

Artículo 10. Pagas Extraordinarias

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

Los trabajadores que no lleven un año de servicio en la Empresa en la fecha de devengo de las antes citadas gratificaciones percibirán las mismas en la cuantía proporcional a los días de permanencia en plantilla. Asimismo, al causar baja en la Empresa percibirán la parte proporcional que le corresponda de cada una de ellas.

Artículo 11. Horas Extraordinarias

Se consideran como tales aquellas que exceden de la jornada pactada o planificada según los respectivos calendarios laborales de cada Centro de Trabajo teniendo en cuenta lo indicado en el apartado referido a jornada.

Las horas extraordinarias podrán canjearse a opción de la empresa en tres modalidades:

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

El importe de las horas extraordinarias, según grupos profesionales, aparece fijado en las tablas del Anexo II.

b) Canje de las horas realizadas por descanso:

Horas realizadas $\times$ 1,5 = Total horas de descanso.

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

Valor tabla $\times$ 50 = Valor hora suplemento económico. 150

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

Artículo 12. Plus Jornada Completa

Este plus, que sustituye a la subvención comida, y al abono de dietas para todos los desplazamientos dentro de la misma provincia donde se presten los servicios, se establece durante toda la vigencia del convenio para quien tenga jornada completa un importe fijo anual de:

01/10/2012 hasta 31/12/2012:	Un importe anual de 1.110 euros brutos (Se abonará la parte proporcional a dichos meses)
01/01/2013 hasta 31/12/2013:	Un importe anual de 1.290 euros brutos
01/01/2014 hasta 31/12/2014:	Un importe anual de 1.455 euros brutos

Se abonará prorrateado en las quince mensualidades (Doce ordinarias más las tres extraordinarias del artículo 10).

El personal que tenga contrato a tiempo parcial o jornada reducida, percibirá este plus disminuido en la parte proporcional correspondiente.

Artículo 13. Complemento Desplazamiento Técnicos de Campo

Cuando los técnicos de campo realicen desplazamientos dentro de la provincia, en línea con lo establecido en la normativa de viaje, que comiencen antes de las 12:30 horas y superen las 15:00 horas se abonará en concepto de dieta por desplazamiento provincial 3 euros con efectos 1 de julio de 2012, siendo este importe válido para toda la vigencia de convenio no siendo de aplicación los incrementos previstos en el artículo 9.

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

Artículo 14. Horas de Viaje y Formación

1. Horas de Viaje.

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

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

Al no ser horas de trabajo no se procederá a su canje por tiempo libre.

Se establece un valor único para las mismas de 9,29 euros brutos/hora para toda la vigencia del Convenio no siendo de aplicación los incrementos previstos en el artículo 9.

2. Horas de Formación.

Se aplicará lo dispuesto en la legislación vigente en lo que a regulación del subsistema de formación profesional para el empleo se refiere.

2.1 En todo caso el trabajador tendrá derecho:

- a. Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a

una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

c. A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

d. A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

2.2 Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta tres años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

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

Artículo 15. Gastos de Viajes y Dietas

Los importes figuran en el Anexo III para los años 2012, 2013 y 2014.

La fiscalidad de estos conceptos será la aplicable en cada momento conforme a la legislación vigente.

Artículo 16. Antigüedad

A partir del 1 de julio de 2012 no se devengará el complemento personal de antigüedad para nadie, ni se generará derecho adicional de vacaciones por tal concepto.

No obstante lo anterior, para quienes tienen derechos consolidados derivados de la antigüedad, se establece lo siguiente.

a) Antigüedad: Los trabajadores mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieron derecho a fecha 1 de julio de 2012, por el complemento personal de antigüedad.

Dichos importes se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un

complemento retributivo «ad personam», cuya denominación será la de «antigüedad consolidada» es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido ni por ninguna causa.

b) Vacaciones Antigüedad: Los trabajadores mantendrán y consolidarán los días de vacaciones por antigüedad a los que tuvieran derecho a fecha 1 de julio de 2012 como vacaciones negociadas.

Dichos días se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento «ad personam», cuya denominación será la de «vacaciones negociadas» es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido ni por ninguna causa.

Artículo 17. Plus Transporte de Materiales en los Servicios Técnicos

Se abonará un plus de transporte de materiales en caso de utilizar vehículo propio al servicio de la Empresa para transportar materiales con peso superior a 15 kg siendo la cuantía del mismo un importe bruto de 6,01 euros para toda la vigencia del Convenio no siendo de aplicación los incrementos previstos en el artículo 9.

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

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

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

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

Es necesaria la previa y expresa autorización de la Empresa para uso del vehículo propio al servicio de la misma para el transporte de material de más de 15 kg.

Artículo 18. Kilometraje

El precio del kilómetro del vehículo particular para uso del trabajo autorizado por la empresa, queda establecido:

01/07/2012 hasta 31/12/2012 un importe de 0,19 euros brutos por kilómetro.

01/01/2013 hasta 31/12/2013 un importe de 0,24 euros brutos por kilómetro.

01/01/2014 hasta 31/12/2014 un importe de 0,29 euros brutos por kilómetro.

Capítulo III. Jornada y Vacaciones

Artículo 19. Jornada de Trabajo

a) Horas Efectivas: Para la vigencia del presente Convenio se fija la jornada de trabajo anual en 1.754 horas efectivas, excluida la pausa cualquiera que sea.

Dada la necesidad cada vez mayor de una completa atención al cliente y sus necesidades de horario, se establece la posibilidad de establecer turnos o jornadas especiales en cualquier Área o División de la Empresa cuando ello sea necesario. Cuando se den estas situaciones, se estará a lo dispuesto a lo que se negocie en dicho momento con la Representación Legal de los trabajadores.

b) Calendario laboral: Al iniciarse cada año, y después de conocer el calendario oficial de fiestas de cada Comunidad Autónoma, se confeccionará en cada Centro de Trabajo, un calendario laboral, fijándose el total de tiempo a trabajar diariamente para obtener las horas anuales acordadas, así como la determinación del período de la jornada de verano y de puentes.

La jornada de verano estará comprendida desde mediados de Junio hasta mediados de Septiembre, conforme al calendario que se publique.

La publicación del mismo se realizará como máximo antes de finalizar el mes de enero de ese año.

Es compromiso tanto de la Dirección de la Compañía como de la Representación Legal de los Trabajadores, velar por el cumplimiento integro de la jornada de trabajo anual pactada (1754 horas) por parte de los trabajadores. Ambas partes tomarán las medidas que consideren necesarias en cada momento para identificar, estudiar y compensar, cuando proceda, cualquier situación excepcional, independientemente del área de la Compañía donde ocurra.

En los puentes del calendario y días festivos, con el fin de garantizar la debida atención a los clientes, las jefaturas podrán designar durante dichas fechas un retén de trabajadores en horario normal de trabajo de hasta el 25 % de la plantilla, debiéndose comunicar con una antelación de quince días. Las horas así trabajadas tendrán la consideración de horas extras a compensar con la fórmula de canje de horas trabajadas por horas de descanso (Artículo 11 b).

c) Horario de trabajo: Durante la vigencia de este Convenio, la jornada ordinaria se fija entre las 8:00 horas y las 17:15 horas.

Se establece la flexibilidad de entrada entre las 7:00 y las 10:00 horas. La salida estará en función directa de la hora de entrada más el tiempo utilizado por cada

trabajador en las pausas establecidas para invierno (mínimo 45 minutos/máximo 75) y verano (mínimo 0 minutos/máximo 25 minutos). Dichas pausas deberán iniciarse entre las 12:30 y las 15:00 horas.

Se establece la posibilidad del cómputo de los excesos horarios semanales a los efectos de la recuperación del último día laborable de la semana. Los tiempos de recuperación son:

En jornada de verano se podrán recuperar hasta 45 minutos y en jornada de invierno la recuperación será de hasta 105 minutos.

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 los trabajadores a su cargo, 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 un día. De este modo permanecerán accesibles a los clientes las Oficinas durante toda la jornada laboral, evitando cierres durante la pausa o durante el horario estándar (de 8:00 a 17:15 en jornada de invierno y de 8:00 a 14:35 en jornada de verano.).

El período de la jornada de verano será el que se establezca cada año en el calendario laboral anual.

d) Servicio de emergencia en los Servicios Técnicos: La emergencia es una prestación necesaria en virtud con lo estipulado con nuestros clientes.

Teniendo en cuenta que el Servicio de emergencia es una actividad a prestar al cliente, los Técnicos implicados en este Servicio serán determinados por las Jefaturas sobre la base de los conocimientos técnicos de sus integrantes y la implicación habitual en los clientes o instalaciones que conduzca a una mayor efectividad de este Servicio.

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

En caso de no haber voluntarios y se precise prestar el Servicio de emergencia por solicitud del cliente, la Empresa tendrá la potestad, previa exposición del Jefe correspondiente, de incluir en el Servicio de emergencia al Técnico más idóneo para el caso concreto que se presente. En 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 del Centro correspondiente.

Se entiende por emergencia la disponibilidad para que una persona pueda ser localizada por teléfono, mail o dispositivo similar fuera de la jornada planificada de trabajo para su intervención.

El Servicio de emergencia se prestará prioritariamente dentro de la respectiva zona de influencia determinada por la ubicación del puesto de trabajo.

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

Dado que el Servicio de emergencia es una actividad cuyo objeto es dar cobertura a los clientes fuera de la jornada laboral normal de cada Técnico, debe buscarse un equilibrio entre la calidad y efectividad del Servicio por una parte, y el respeto a las condiciones personales del trabajador 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.

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

Se consideran como horas activas las que transcurren desde la llegada a las instalaciones del cliente y salida de las mismas y tendrán la consideración de horas extraordinarias.

Las horas transcurridas desde el domicilio del Técnico al cliente y regreso se considerarán horas de viaje y se abonarán como tales y no se podrán canjear por tiempo libre bajo ningún concepto.

En base a lo anterior las horas transcurridas desde el momento en que el Técnico sea requerido para una intervención que implique abono de horas extras u horas de viaje hasta su regreso a su domicilio no son horas pasivas.

En el caso de solución telefónica del problema por el que fue requerido el Técnico se le computará como hora activa por la intervención solicitada, debiendo para ello documentarse la intervención requerida por el cliente.

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

Durante la vigencia del presente Convenio para compensar económicamente las horas pasivas se abonará un plus de disponibilidad de emergencias con los siguientes importes:

01/07/2012 hasta 31/12/2012:	Un importe semanal de 240 euros brutos
01/01/2013 hasta 31/12/2013:	Un importe semanal de 260 euros brutos
01/01/2014 hasta 31/12/2014:	Un importe semanal de 280 euros brutos

(El importe semanal incluye 7 días de guardia, de lunes a domingo).

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

Artículo 20. Vacaciones

De forma general para todo el ámbito del Convenio se establece que las vacaciones pendientes del año anterior podrán disfrutarse hasta el 15 de mayo del año siguiente.

El personal de nueva entrada, cuya alta se produzca entre Enero y finales de Agosto, una vez transcurridos los seis meses de servicio podrá disfrutar de la parte proporcional del año debiendo tomar las vacaciones antes del 15 de mayo del año siguiente. El de entrada con posterioridad al 1 de Septiembre, después de transcurridos cuatro meses deberá tomar la parte proporcional que le corresponda de los meses del año también antes del 15 de mayo del año siguiente.

Las vacaciones serán de 22 días laborables por año natural. Las vacaciones se contabilizarán por días laborables completos sin repercusión o incidencia alguna en cómputo individual en cuanto a horas efectivas de trabajo.

El período de disfrute de las vacaciones, se fijará de común acuerdo entre la Empresa y los trabajadores sin que exista ningún derecho preferente entre éstos, salvo el de aquellos que por tener hijos en edad escolar, deseen que sus vacaciones coincidan con las de sus hijos.

Cuando exista coincidencia de fechas entre trabajadores con puestos de trabajos similares que no permitan el disfrute al mismo tiempo las vacaciones serán rotativas por año.

Para todo el personal se considerará, en todo caso, la posibilidad de que disfruten la mayoría de sus vacaciones reglamentarias preferentemente en los meses de junio a septiembre, de suerte que, a 30 de septiembre, siempre que sea posible, no queden pendientes de disfrutar más de seis días.

Del 1 al 20 de marzo de cada año las jefaturas realizarán la planificación de disfrute de vacaciones de los miembros de su equipo. Del 21 al 31 de marzo las mencionadas jefaturas comunicarán el plan definitivo de disfrute a los

colaboradores. Si hasta esa fecha no se ha manifestado ninguna objeción, las fechas previstas se considerarán aceptadas por ambas partes y se mecanizarán siguiendo los procesos y herramientas establecidos.

Capítulo IV. Conceptos Sociales

Artículo 21. Ayuda por Nacimiento de Hijo

Durante la vigencia del presente convenio se fija una ayuda por nacimiento de cada hijo por importe de 600 euros brutos anuales a los padres y madres que tengan hijos en ese año y que serán pagaderos vía nómina en un único pago.

No son de aplicación los incrementos previstos en el artículo 9 a dicho importe.

Artículo 22. Ayuda por Hijos Menores

A partir del 1 de enero de 2013 se fija el importe de 300 euros brutos anuales pagaderos en la nómina del mes de julio a todos los trabajadores con hijos en edad, de uno a dos años a cumplir en el año de hacer el pago.

No son de aplicación los incrementos previstos en el artículo 9 a dicho importe.

Artículo 23. Ayuda Escolar

Se fija el importe de 160 euros brutos año por hijo para la vigencia del convenio.

Dicha cantidad se abonará en la nómina del mes de julio a todos los trabajadores con hijos en edad escolar, de 3 a 16 años a cumplir en el año de hacer el pago.

No son de aplicación los incrementos previstos en el artículo 9 a dicho importe.

Artículo 24. Ayuda Social por Hijos Discapacitados

Se concede una asignación durante la vigencia del presente Convenio, de 250 euros brutos/mes para los trabajadores en situación de alta en la plantilla con hijos discapacitados, siempre que esta discapacidad sea igual o superior al 33 % y haya sido reconocida por la autoridad competente.

Esta ayuda será compatible con la de los tres artículos anteriores.

No son de aplicación los incrementos previstos en el artículo 9 a dicho importe.

Artículo 25. Ayuda Social para Trabajadores Discapacitados

Se concede una asignación durante la vigencia del presente Convenio, de 480 euros brutos/anuales para los trabajadores discapacitados en situación de alta en la plantilla, siempre que esta discapacidad sea igual o superior al 33 % y haya

sido reconocida por la autoridad competente.

Dicha cantidad se abonará mensualmente.

No son de aplicación los incrementos previstos en el artículo 9 a dicho importe.

Artículo 26. Plus Asistencia Social

Con el fin de ayudar en los gastos que sean de odontología y oftalmología, durante la vigencia del presente convenio se abonará un importe fijo anual no consolidable de 100 euro en la nómina de diciembre de cada año a todos los colaboradores que estén de alta en dicho mes.

No son de aplicación los incrementos previstos en el artículo 9 a dicho importe.

Artículo 27. Incapacidad Permanente Parcial Sobrevenida

Los trabajadores afectados por incapacidad permanente parcial 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 puesto de trabajo serán notificadas por escrito al interesado y al Comité de Empresa o Delegados del Centro de Trabajo correspondiente.

Artículo 28. Incapacidad Temporal

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

En las bajas provenientes de enfermedad y accidentes la Empresa abonará a sus trabajadores la diferencia desde el primer día entre el sueldo real o jornal vigente y la prestación de la Seguridad Social o la Mutualidad (siempre que ésta sea inferior al primero), en tanto que los afectados estén en situación de alta en la Empresa.

Transcurridos 18 meses desde el inicio del cobro de la prestación la empresa se reserva el derecho a la finalización del abono de este «complemento»/«suplemento», finalizando por tanto el pago de la diferencia. Dicha decisión será tomada por la Comisión Paritaria.

Aún no habiendo agotado el plazo de los 18 meses si se da el supuesto que el Tribunal Médico competente reconozca conforme a la legislación vigente una Incapacidad o Invalidez, la empresa se reserva el derecho a la finalización del abono de este «complemento»/«suplemento», finalizando por tanto el pago de la diferencia.

Aún no habiendo agotado el plazo de los 18 meses si se da el supuesto que el facultativo de la Seguridad Social, el Tribunal Médico competente, el personal sanitario de la mutualidad o el servicio médico autorizado por la Empresa llama al trabajador para evaluación, revisión o tratamiento y el colaborador se niega a la asistencia, la empresa se reserva el derecho a la finalización del abono de este «complemento»/»suplemento», finalizando por tanto el pago de la diferencia.

Artículo 29. Lactancia y Reducción Jornada

1. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en un máximo de 15 jornadas completas tras la reincorporación de la baja por maternidad o proporción que corresponda.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

2. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 4 de este artículo.

3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directa algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, 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 de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el

cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Las reducciones de jornada contempladas en los apartados anteriores, constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

4. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, no obstante, cuando dicha concreción horaria pueda perjudicar las necesidades productivas y organizativas de la empresa, la dirección podrá proponer una modificación a la jornada propuesta por el interesado y caso de no llegar a un acuerdo y sin perjuicio de mantener la jornada señalada por el trabajador, cualquiera de las partes podrá someter la cuestión a la Comisión Paritaria, que deberá emitir su informe en un plazo no superior a cinco días laborales. Si el informe aconseja modificar la jornada propuesta por el trabajador, ésta se modificará en los mismos términos del informe de la Comisión Paritaria, sin perjuicio de la facultad de acudir al auxilio judicial si lo considerase oportuno la parte desfavorecida por aquél.

El trabajador, salvo fuerza mayor, o acuerdo individual, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

5. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Artículo 30. Permisos no Retribuidos

La Empresa concederá individualmente permisos no retribuidos con duración no superior a treinta días cuando se justifiquen fehacientemente los motivos de la petición. En todo caso, la Empresa se reserva el derecho de decisión al respecto, poniendo la misma en conocimiento del Comité Intercentros.

Artículo 31. Empleo de las Nuevas Tecnologías

Se favorecerá la Oficina flexible: como modelo que establece posibilidades de trabajar basada en las nuevas tecnologías que favorecen el uso flexible del tiempo y el espacio, favoreciendo, a su vez, las necesidades de conciliación de los colaboradores permitiendo así de una forma total satisfacer esas necesidades de conciliación sin dejar de hacer por ello una labor excelente.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el marco normativo que la regula.

Artículo 32. Igualdad y Diversidad

La Empresa se compromete a promover la defensa y aplicación de igualdad entre sus empleados garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso, remuneración y desarrollo profesional garantizando el acceso a la formación que se imparta sin que exista discriminación por razón de género, raza, creencia o condición.

Artículo 33. Seguro de Vida Colectivo

Se establece un Seguro de Vida e Invalidez por los capitales que se señalarán a continuación para los casos de fallecimiento o invalidez y con doble valor del capital establecido en caso de que el fallecimiento venga dado por accidente. El tomador del seguro será Siemens Enterprise Communications, S. A., y los asegurados todos los trabajadores de Siemens Enterprise Communications, S.,A., en alta en la Empresa, o que lo estén durante la vigencia del Convenio, salvo negativa expresa y por escrito de los interesados.

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

La Empresa aportará el setenta por ciento (70 %) del importe a que ascienda el coste del Seguro de Vida Colectivo, en la forma y contingencias ya acordadas.

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

Durante la vigencia del presente convenio la cobertura del Seguro será de 32.395 euros.

No son de aplicación los incrementos previstos en el artículo 9 a dicho importe.

Son beneficiarias 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, y en su defecto los herederos legales, pudiendo establecerse otros beneficiarios a voluntad del interesado en cualquier momento, mediante solicitud por escrito firmada y fechada.

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

Artículo 34. Seguro de Jubilación Colectivo

A partir del 1 de enero de 2013, este seguro se regirá por las normas que se establecen a continuación y que reemplaza o sustituye a los seguros existentes hasta la fecha.

El tomador del Contrato de Seguro será Siemens Enterprise Communications, S.A. El seguro tiene carácter voluntario, debiendo solicitar los colaboradores su incorporación antes del 30 de septiembre de 2012. Para las nuevas incorporaciones, esta solicitud deberá hacerse dentro de los tres meses siguientes a su incorporación a la Empresa.

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 que estén establecidas.

El treinta por ciento (30 %) restante del coste correrá a cargo de los empleados.

Será un seguro de jubilación o fórmula similar de aportación definida. Para los años 2013 y 2014, dicha aportación queda fijada en un importe anual de 300 euros por asegurado (210 € a cargo de la empresa, 90 € a cargo del empleado).

Solo pueden tener la condición de asegurados los empleados que estén de alta en la empresa ostentando la condición de trabajadores de la misma en virtud de relación laboral.

En caso de cese en la relación laboral por causa distinta a la jubilación o fallecimiento el trabajador tendrá derecho al fondo que se haya generado por la parte de las primas individuales aportadas por el trabajador al seguro.

Las prestaciones se percibirán cuando se produzcan las contingencias de jubilación, fallecimiento, invalidez o en los casos de desempleo de larga duración, en los términos establecidos en la legislación de Seguros, Planes y Fondos de Pensiones vigente.

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, y en su defecto los herederos legales, pudiendo establecerse otros beneficiarios a voluntad del interesado en cualquier momento, mediante solicitud por escrito firmada y fechada.

Existe la posibilidad de efectuar una ampliación de este seguro, según la tabla y

primas vigentes, siendo el pago del 100 % de la prima de la ampliación a cargo del interesado.

Capítulo V. Conceptos Diversos

Artículo 35. Comité Intercentros

El Comité Intercentros actualmente constituido asumirá las competencias recogidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, cuando afecten al nivel general de la Empresa, o a varios Centros de Trabajo en su totalidad y sin que se distorsionen las facultades de los Comités de Empresa de dichos Centros. El Comité Intercentros tiene, además, las competencias propias de la negociación colectiva al nivel de Siemens Enterprise Communications, S. A.

Los Comités de Centros de Trabajo o Delegados de Personal seguirán teniendo todas aquellas funciones que les correspondan en cuanto a las materias del Centro de Trabajo respectivo. Por unanimidad del Comité o Delegados de Centro, éstos podrán delegar asuntos de su competencia en el Comité Intercentros.

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

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

Artículo 36. Gestión de Calidad

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

Por este motivo, los representantes de los trabajadores apoyarán al máximo la obtención de cualquier certificación de calidad que pueda ser propuesta por la dirección de la empresa, la cual se compromete a tratar este el tema global de la calidad, bajo el principio de entendimiento, comunicación, transparencia y colaboración mutua, sin detrimento de la agilidad de la decisión empresarial.

Artículo 37. Jubilación a la Edad Ordinaria

Sin contenido.

Artículo 38. Empleo

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

La Empresa se compromete a contratar con carácter indefinido al menos a una persona desempleada por cada trabajador que se jubile en virtud del artículo 37 del presente Convenio.

Artículo 39. Empresas de Trabajo Temporal

Los contratos de puesta a disposición celebrados con Empresas de Trabajo Temporal se acomodarán a lo establecido en la legislación vigente.

La Empresa informará a la Representación de los Trabajadores 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 puedan realizar las funciones de tutela de las condiciones de trabajo, formación y salud laboral de los trabajadores de las ETT.

Artículo 40. Comité Intercentros de Seguridad y Salud

Se creará el Comité Intercentros de Seguridad y Salud laboral,

La composición será paritaria 3 representantes por los trabajadores y 3 por la Empresa. La regulación y forma de funcionamiento del mismo se establecerá en el reglamento a elaborar durante la vigencia del convenio por el CISS.

Artículo 41. Ropa de Trabajo

La provisión de la ropa de trabajo especial será responsabilidad de las respectivas jefaturas de los Departamentos en coordinación con el área de prevención de riesgos laborales.

Cuando la empresa lo estime conveniente 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 los trabajadores, a excepción del lavado de ropa del colectivo que desarrolle trabajos considerados de riesgo ó de contagio que requieran una limpieza o desinfección especial, en tal caso corre a cargo de la Empresa a través del Departamento/Sección correspondiente.

Igualmente se dotarán de los EPI necesarios para las tareas encomendadas siendo de uso y empleo obligatorio, respetando las normas y los protocolos de los mismos.

Artículo 42. Seguridad y Salud

El trabajador tiene derecho a una protección adecuada de su integridad física 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 adopten legal y reglamentariamente. Asimismo, tiene derecho a participar en la formulación de políticas de prevención de su Centro de Trabajo a través del Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

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

La vigilancia de la salud de los trabajadores se acomodará a lo establecido según las políticas y directrices emitidas por el área de prevención de riesgos laborales.

Un elemento que forma parte de la vigilancia de la salud son los reconocimientos médicos de los que el Comité Intercentros de Seguridad y Salud recibirá anualmente información de los resultados globales de dichos reconocimientos.

Los reconocimientos se realizarán en atención al puesto de trabajo y la evaluación de riesgos.

Artículo 43. Herramientas de Trabajo

Los colaboradores deben realizar un uso diligente de las herramientas de trabajo respetando las normas y los protocolos de las mismas.

La conservación y mantenimiento deberá realizarse siguiendo las directrices correspondientes.

No estando permitida la utilización de las mismas para usos que no son del ámbito laboral, salvo que se tenga autorización previa expresa.

La Empresa tiene contratados seguros que cubren los daños o sustracción de útiles de trabajo y material de instalación en la modalidad más adecuada para la misma, no excluyendo esto totalmente la responsabilidad personal de quien tiene encomendados los útiles y materiales.

Dichos seguros pueden cubrir el material de demostración, pruebas y enseres profesionales estrictamente necesarios para cada viaje en cuestión pero en ningún caso están incluidos los enseres personales.

Artículo 44. Movilidad Geográfica Individual

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

Dieta mensual de desplazamiento por separación familiar justificada hasta 3 meses.

Gastos de mudanza (seguro incluido).

Gastos de viaje.

Gastos de contratación de agua, electricidad, gas y teléfono.

Eventualmente, ayuda escolar transitoria por causas justificadas.

Artículo 45. Acoso Sexual

La Empresa manifiesta su voluntad de atender las directrices y normativas que a este respecto se promulguen y le sean conocidas, teniendo en cuenta que toda persona tiene derecho a su intimidad y a la debida consideración de su dignidad en un entorno laboral libre.

Capítulo VI. Faltas y Sanciones

Artículo 46. Criterios Generales

La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan una infracción o incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la tipificación y graduación de las faltas establecidas en el presente capítulo o en otras normas laborales o sociales.

Artículo 47. Clases de Faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa se clasificarán, atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 48. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
- b) La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
- c) El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o

accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.

d) Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.

e) La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.

f) Pequeños descuidos en la conservación del material.

g) No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.

h) La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.

i) Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.

j) Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo habitual, sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.

k) La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

l) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

m) Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.

n) Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.

o) No tener actualizadas de manera puntual las herramientas y sistemas de reporte.

Artículo 49. Faltas Graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el retraso sea

superior a quince minutos en cada una de ellas, durante dicho período, sin causa justificada.

b) Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

c) No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.

d) La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

e) El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.

g) Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

h) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

j) La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.

k) La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.

l) No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, equipos o locales.

m) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

n) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y equipos que el trabajador tenga a su cargo.

ñ) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando

haya mediado sanción por escrito de la empresa.

o) El consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.

Artículo 50. Faltas Muy Graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de tres meses o de veinte, durante seis meses.

b) Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.

c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, equipos, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o de los clientes.

e) La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

f) Proporcionar datos reservados o información de la empresa o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello, así como la revelación de cualquier información de reserva obligada.

g) La competencia desleal.

h) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados, comprendiendo en todo ello ofensas verbales, acoso o agresiones físicas de naturaleza sexual.

i) El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, daños graves a la empresa, o de dicho incumplimiento se derive sanción hacia para la empresa.

j) El abuso de autoridad.

k) La disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento normal del trabajo.

l) La desobediencia continuada o persistente.

m) Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

n) La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa.

ñ) El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

o) La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones, equipos o maquinaria de la empresa o de los clientes.

p) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

Artículo 51. Sanciones. Aplicación

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

a) Faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

c) Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.

Despido.

2. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será

instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que se dará audiencia por plazo de cinco días naturales, al interesado y a los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere. Durante la tramitación del expediente contradictorio, que deberá concluir en un plazo no superior a diez días naturales desde su inicio, quedarán suspendidos los plazos de prescripción y/o caducidad.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

4. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a aquellos trabajadores de los que tenga constancia que están afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato, si los hubiere.

Capítulo VII. Disposiciones Generales

Disposición General primera. Comisión Paritaria

1. Se crea una Comisión Paritaria del presente Convenio, compuesta por ocho miembros titulares, cuatro miembros por parte de la Representación social y cuatro miembros por parte de la Representación de la Empresa, que serán designados respectivamente por cada parte de la Comisión Negociadora.

La comisión paritaria elegirá dos secretarios, uno por parte cada parte. Asimismo, la comisión podrá interesar los servicios de asesores ocasionales o permanentes en todas las materias que sean de su competencia, que serán libremente designados por las partes.

La comisión elaborará su propio reglamento de funcionamiento para lo que no esté expresamente regulado en este artículo.

2. La Comisión Paritaria tomará los acuerdos, cuando proceda, por mayoría de tres miembros de cada una de las representaciones. Habrá de reunirse al menos una vez al semestre, así como cuando sea solicitado por mayoría de cada una de las partes, y en todo caso, mediante convocatoria por escrito o correo electrónico remitida a sus miembros con una antelación de al menos 15 días, en la que se expresarán las materias a considerar, fecha y hora de la reunión convocada.

3. Podrá cualquiera de las partes integrantes de la comisión paritaria solicitar la convocatoria inmediata de la misma por razones de urgencia, debiendo reunirse la comisión paritaria en el menor plazo posible.

Cuando cualquiera de las partes de la comisión paritaria reciba una solicitud de intervención, la transmitirá a las demás partes de la misma, de modo que cada

una de éstas podrá recabar la información que estime necesaria.

La resolución de la comisión paritaria se realizará en todos los casos en base a lo planteado por la parte consultante, teniendo además en cuenta la documentación complementaria recibida y las propias valoraciones que la comisión paritaria realice.

A los efectos pertinentes, toda esta documentación será archivada y custodiada por los secretarios de la comisión paritaria y constituirá parte integrante de la propia resolución de ésta. La comisión paritaria notificará a los interesados por cada consulta la resolución adoptada.

4. Las funciones de la Comisión Paritaria serán:

a) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio colectivo.

b) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el Convenio colectivo.

c) Intervendrá en los procedimientos de interpretación, mediación y arbitraje con carácter preceptivo en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del presente convenio.

d) Intervenir en la resolución de las discrepancias surgidas en los períodos de consulta relativos a la no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo como se indica en la Disposición General Sexta.

e) La adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia, cuando proceda por modificaciones legales.

f) Intervenir en la solución de los eventuales conflictos individuales sobre concreción horaria según establece el artículo 29.4 del presente convenio.

5. De no alcanzarse acuerdo en el seno de la comisión paritaria en la cuestión de aplicación o de interpretación sometida a la misma, dicha Comisión procederá a solicitar procedimiento de mediación al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

6. Las reuniones de la Comisión Paritaria, salvo acuerdo unánime en contrario, se desarrollarán en las dependencias que se le asignen en el Centro de Trabajo de Alcobendas, cuyo centro se considerará así mismo la sede de dicha comisión a todos los efectos.

Disposición General Segunda. Canon de Negociación.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, y con el fin de ayudar a cubrir gastos producidos por la elaboración y negociación del mismo, podrán

aportar, por una sola vez, la cantidad que se determine en su momento, que se descontará por nómina en la mensualidad de julio 2012, a petición escrita de los trabajadores, debiéndose pronunciar éstos en el plazo de quince días desde su publicación. La Empresa depositará la cantidad recaudada por este concepto en la cuenta corriente que designen las Centrales Sindicales intervinientes en la negociación, y su reparto será por partes iguales.

Disposición General Tercera. Derecho Supletorio

Para lo no contemplado y regulado en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente, y particularmente en el Estatuto de los Trabajadores.

Disposición General Cuarta. 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 Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC) vigente en cada momento.

Disposición General Quinta. Remisión a Otros Ámbitos de Negociación

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

Disposición General Sexta. Inaplicación de las Condiciones de Trabajo

1. Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, previo desarrollo de un periodo de consultas con los representantes del personal, se podrán inaplicar las materias previstas del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con lo establecido en los artículos 39, 41 y 82 del ET.
2. La empresa y la representación de los trabajadores podrán acordar, en cualquier momento, la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje establecido en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales («BOE» 23/02/2012) cuando afecte a más de una Comunidad Autónoma, o al Instituto Laboral de la circunscripción territorial correspondiente donde fuere preceptivo, cuando afecte a centros de trabajo de la empresa de una sola Comunidad, que deberá desarrollarse dentro de un plazo máximo de quince días.
3. En caso de acuerdo durante el periodo de consultas, éste deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo en los siete días siguientes a su consecución, y deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de

trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá de la vigencia establecida en el presente Convenio colectivo.

4. La Comisión paritaria acusará recibo del acuerdo, y a instancia de cualquiera de sus integrantes, emitirá dictamen en los siete días siguientes, sobre si el acuerdo de inaplicación supone o no el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente Convenio colectivo, relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

5. El procedimiento para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del presente Convenio Colectivo será el siguiente:

a) En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

b) Sometida la discrepancia a la Comisión Paritaria, se oirá sucesivamente y tantas veces como sea necesario a las partes, a las que se les instará a alcanzar un acuerdo.

Concluido el proceso de mediación, se levantará el acta con el resultado del intento de mediación, respetándose en todo caso el improrrogable plazo de siete días a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Disposición General Final

El presente convenio deroga en su integridad el que, por pacto de empresa, se venía aplicando en la misma, así como los acuerdos de armonización de colectivos incorporados de otras empresas.

Disposición Transitoria

Ambas partes, conscientes de los cambios que se vienen produciendo cada vez con mayor rapidez y profundidad en el ámbito sociolaboral, 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 practicas del entorno. Por ello, durante la vigencia del presente Convenio la Representación de los/as Trabajadores/as y la Empresa analizaran nuevas propuestas que puedan ser desarrolladas en próximos Convenios, tales como el establecimiento de un plan de igualdad o el establecimiento de las mejores prácticas actualmente existentes y mejorar así la protección social adecuándola a lo que demanda la sociedad.

ANEXO I

Tablas salariales personal empleado año 2012

Grupo profesional	Descripción	Nivel	Total año	Total mes
1	Ingeniero, Licenciado	(3/C)	32.976,75	2.198,45
		(2/B)	27.218,55	1.814,57
		(1/A)	25.670,25	1.711,35
2	Ingeniero Técnico Diplomado Universitario Analista programador	(3/C)	30.625,50	2.041,70
		(2/B)	27.218,55	1.814,57
		(1/A)	24.796,50	1.653,10
3	Jefe de Taller	(3/C)	28.021,50	1.868,10
	Delineante Proyectista	(2/B)	23.543,25	1.569,55
	Jefe de Administración	(1/A)	21.146,10	1.409,74
	Jefe de Org/Proyectos			

Grupo profesional	Descripción	Nivel	Total año	Total mes
4	Programador informático			
	Maestro Industrial			
	Técnico Especialista	(5/E)	27.322,35	1.821,49
	Montador Jefe	(4/D)	26.736,90	1.782,46
	Técnico Org. Especial	(3/C)	26.269,05	1.751,27
	Técnico Adm. Especial	(2/B)	23.543,25	1.569,55
	Maestro de 1.ª	(1/A)	20.600,70	1.373,38
5	Maestro de 2.ª			
	Encargado			
	Técnico Org. de 1.ª	(5/E)	25.389,00	1.692,60
	Técnico Adm. de 1.ª	(4/D)	24.571,05	1.638,07
	Delineante de 1.ª	(3/C)	23.811,45	1.587,43
6	Oficial 1.ª Administrativo	(2/B)	22.071,90	1.471,46
	Analista/Operador Informático 1.ª	(1/A)	20.600,70	1.373,38
	Chófer	(4/D)	23.429,55	1.561,97
	Oficial 2.ª Administrativo	(3/C)	23.012,55	1.534,17
7	Técnico Org. de 2.ª	(2/B)	19.261,20	1.284,08
	Analista/Operador Informático 2.ª	(1/A)	16.981,65	1.132,11
	Delineante de 2.ª			
7	Auxiliar Administrativo			
	Auxiliar de Organización	(4/D)	22.594,50	1.506,30
	Auxiliar Técnico	(3/C)	22.153,65	1.476,91
	Auxiliar Informático	(2/B)	19.129,20	1.275,28
	Almacenero	(1/A)	15.943,80	1.062,92
	Ordenanza			

8	Oficial 1.ª Especial de Servicios	(3/C)	20.884,95	1.392,33
		(2/B)	20.298,60	1.353,24
		(1/A)	19.710,90	1.314,06
	Oficial 1.ª de Servicios	(3/C)	18.914,25	1.260,95
		(2/B)	17.223,75	1.148,25
		(1/A)	15.645,90	1.043,06
	Oficial 2.ª de Servicios	(3/C)	18.369,45	1.224,63
		(2/B)	16.697,70	1.113,18
		(1/A)	15.176,40	1.011,76
	Oficial 3.ª de Servicios	(3/C)	17.787,00	1.185,80
		(2/B)	16.171,65	1.078,11
		(1/A)	14.706,90	980,46
	Especialista de Servicios	(3/C)	17.636,85	1.175,79
		(2/B)	16.021,65	1.068,11
		(1/A)	14.575,35	971,69
	Peón de Servicios	(3/C)	17.054,55	1.136,97
		(2/B)	15.495,60	1.033,04
		(1/A)	14.086,80	939,12

ANEXO II

Tablas horas extras personal empleado 2012

Grupo profesional	Descripción	Nivel	Importe hora
1	Ingeniero, Licenciado	(3/C)	36,17
		(2/B)	27,12
		(1/A)	23,06
2	Ingeniero Técnico Diplomado Universitario Analista programador	(3/C)	32,52
		(2/B)	27,12
		(1/A)	23,06
3	Jefe de Taller Delineante Proyectista Jefe de Administración Jefe de Org/Proyectos	(3/C)	29,84
		(2/B)	22,6
		(1/A)	18,98
4	Programador informático Maestro Industrial Técnico Especialista Montador Jefe Técnico Org. Especial Técnico Adm. Especial Maestro de 1.ª Maestro de 2.ª Encargado	(5/E)	27,25
		(4/D)	26,67
		(3/C)	26,21
		(2/B)	22,6
		(1/A)	18,98
5	Técnico Org. de 1.ª Técnico Adm. de 1.ª Delineante de 1.ª Oficial 1.ª Administrativo Analista / Operador Informático 1.ª	(5/E)	23,13
		(4/D)	22,39
		(3/C)	21,69
		(2/B)	20,35
		(1/A)	18,98
6	Chofer Oficial 2.ª Administrativo Técnico Org. de 2.ª Analista / Operador Informático 2.ª Delineante de 2.ª	(4/D)	21,97
		(3/C)	21,57
		(2/B)	18,07
		(1/A)	16,26

7	Auxiliar Administrativo	(4/D)	21,19
	Auxiliar de Organización	(3/C)	20,78
	Auxiliar Técnico	(2/B)	18,09
	Auxiliar Informático	(1/A)	14,95
	Almacenero		
	Ordenanza		
	Grupo profesional		
8	Descripción		
	Nivel		
	Importe hora		
	Oficial 1.ª Especial de Servicios	(3/C)	18,09
		(2/B)	18,09
		(1/A)	18,09
	Oficial 1.ª de Servicios	(3/C)	14,95
		(2/B)	14,95
		(1/A)	14,95
	Oficial 2.ª de Servicios	(3/C)	14,95
		(2/B)	14,95
		(1/A)	14,95
	Oficial 3.ª de Servicios	(3/C)	14,95
		(2/B)	14,95
		(1/A)	14,95
	Especialista de Servicios	(3/C)	14,95
		(2/B)	14,95
		(1/A)	14,95
	Peón de Servicios	(3/C)	14,95
		(2/B)	14,95
		(1/A)	14,95

ANEXO III-A

Dietas de Viajes Nacionales

Nuevos valores de Dieta Nacional a partir del 01.07.12

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

Dieta (Alimentación)

	Euros
Desayuno: Iniciando el viaje antes de las 8 h	3,50
Almuerzo: Si la ausencia oficial rebasa las 15 h	14,00
Gastos diversos: Si la ausencia oficial rebasa las 21 h	4,33
Total día	21,83

3. Dietas de alimentación para viajes con duración superior a 1 día y desglose día de salida.

Dieta (Alimentación)

	Euros
Desayuno: Iniciando en viaje antes de las 8 h	3,50
Almuerzo: Iniciando el viaje entre las 8 h y las 15 h	14,00
Cena: Iniciando el viaje después de las 15 h	22,00
Total día	39,50

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

Importe diario

	Euros
A) Alimentación	39,50
B) Pernoctación: Sujeto a tributación y cotización S.S. (*)	37,67
Total día	77,17

Importante:

Los gastos de alimentación no precisarán de justificación documental.

(*) En caso de no disponer de factura de hotel la dieta de pernoctación estará sujeta a tributación y cotizará a la Seguridad Social.

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

Importe diario: Gastos estancia: 62,62 euros.

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

Importe bruto diario (sujeto a retención por IRPF y S.S.): Gastos estancia: 76,40 euros.

Si el regreso se efectúa entre las 00.00 h y las 13.00 h pernoctando fuera del domicilio o es obligado abonar en el hotel el importe de la pernoctación del día de partida, se liquidará la dieta correspondiente a este concepto. (En estos casos siempre hay que presentar la correspondiente factura del hotel). Para los viajes en coche cama no corresponde el importe de la pernoctación.

ANEXO III-B**Dietas de Viajes Nacionales**

Nuevos valores de Dieta Nacional a partir del 01.01.13

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

Dieta (Alimentación)

	Euros
Desayuno: Iniciando el viaje antes de las 8 h	3,50
Almuerzo: Si la ausencia oficial rebasa las 15 h	15,00
Gastos diversos: Si la ausencia oficial rebasa las 21 h	4,33
Total día	22,83

3. Dietas de alimentación para viajes con duración superior a 1 día y desglose día de salida.

Dieta (Alimentación)

	Euros
Desayuno: Iniciando en viaje antes de las 8 h	3,50
Almuerzo: Iniciando el viaje entre las 8 h y las 15 h	15,00
Cena: Iniciando el viaje después de las 15 h	22,00
Total día	40,50

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

Importe diario

	Euros
A) Alimentación	40,50
B) Pernoctación: Sujeto a tributación y cotización S.S. (*)	37,67
Total día	78,17

Importante:

Los gastos de alimentación no precisarán de justificación documental.

(*) En caso de no disponer de factura de hotel la dieta de pernoctación estará sujeta a tributación y cotizará a la Seguridad Social.

5. Viaje superior a 30 días (misma plaza): Excepto días de salida/regreso (puntos 1 y 3).

Importe diario: Gastos estancia: 62,62 euros.

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

Importe bruto diario (sujeto a retención por IRPF y S.S.): Gastos estancia: 76,40 euros.

Si el regreso se efectúa entre las 00.00 h y las 13.00 h pernoctando fuera del domicilio o es obligado abonar en el hotel el importe de la pernoctación del día de partida, se liquidará la dieta correspondiente a este concepto. (En estos casos siempre hay que presentar la correspondiente factura del hotel). Para los viajes en coche cama no corresponde el importe de la pernoctación.

ANEXO III-C

Dietas de Viajes Nacionales

Nuevos valores de Dieta Nacional a partir del 01.01.14

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

Dieta (Alimentación)

	Euros
Desayuno: Iniciando el viaje antes de las 8 h	3,50
Almuerzo: Si la ausencia oficial rebasa las 15 h	17,00
Gastos diversos: Si la ausencia oficial rebasa las 21 h	4,33
Total día	24,83

3. Dietas de alimentación para viajes con duración superior a 1 día y desglose día de salida.

Dieta (Alimentación)

	Euros
Desayuno: Iniciando en viaje antes de las 8 h	3,50

Almuerzo: Iniciando el viaje entre las 8 h y las 15 h	17,00
Cena: Iniciando el viaje después de las 15 h	22,00
Total día	32,50

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

Importe diario

	Euros
A) Alimentación	42,50
B) Pernoctación: Sujeto a tributación y cotización S.S. (*)	37,67
Total día	80,17

Importante:

Los gastos de alimentación no precisarán de justificación documental.

(*) En caso de no disponer de factura de hotel la dieta de pernoctación estará sujeta a tributación y cotizará a la Seguridad Social.

5. Viaje superior a 30 días (misma plaza): Excepto días de salida/regreso (puntos 1 y 3).

Importe diario: Gastos estancia: 62,62 euros.

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

Importe bruto diario (sujeto a retención por IRPF y S.S.): Gastos estancia: 76,40 euros.

Si el regreso se efectúa entre las 00.00 h y las 13.00 h pernoctando fuera del domicilio o es obligado abonar en el hotel el importe de la pernoctación del día de partida, se liquidará la dieta correspondiente a este concepto. (En estos casos siempre hay que presentar la correspondiente factura del hotel). Para los viajes en coche cama no corresponde el importe de la pernoctación.