

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración

- 7 *RESOLUCIÓN de 9 de junio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Siemens IT Solutions and Services, Sociedad Limitada” (centro de Tres Cantos) (código número 28100031012011).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Siemens IT Solutions and Services, Sociedad Limitada” (centro de Tres Cantos), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 7 de abril de 2011; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 731/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, y en el Decreto 15/2010, de 18 de marzo, por el que se fusionan la Consejería de Empleo y Mujer y la Consejería de Inmigración y Cooperación de la Comunidad de Madrid, esta Dirección General

RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 9 de junio de 2011.—El Director General de Trabajo, PS (Orden 1154/2011, de 27 de abril), la Gerente del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

I CONVENIO DE SIEMENS IT SOLUTIONS AND SERVICES, S. L.**PREÁMBULO**

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

Capítulo I**Disposiciones generales****Artículo 1º. *Ámbito funcional***

La eficacia y obligatoriedad de este Convenio afecta a todas las actividades pertenecientes a Siemens IT Solutions and Services, S.L.

Artículo 2º. *Ámbito personal*

El presente Convenio afectará durante su vigencia a la totalidad de los trabajadores de Siemens IT Solutions and Services, S.L del Centro de Trabajo de Tres Cantos (Madrid), incluyendo además, aquellos que perteneciendo a un centro de trabajo sin representación sindical propia, personalmente lo requieran por escrito. Asimismo, afectará a todos los trabajadores que ingresen durante la vigencia de este Convenio.

Artículo 3º. *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 2.011, abonándose los aumentos acordados con efectos retroactivos desde la fecha indicada, salvo los referidos a aquellos conceptos cuya fecha de entrada en vigor se especifica de forma expresa en el apartado correspondiente.

Artículo 4º. *Duración y prórroga*

La duración del Convenio será de un año estando en vigor, por tanto, hasta el 31 de Diciembre de 2.011, prorrogándose, no obstante, en sus propios términos, de año en año, siempre y cuando no se denuncie su vigencia por una de las partes firmantes del mismo.

Una vez denunciado el presente Convenio Colectivo, éste seguirá siendo de aplicación al conjunto de trabajadores afectados por el mismo hasta la firma y entrada en vigor de un nuevo convenio colectivo de empresa.

Si las negociaciones o estudios necesarios para la firma de un nuevo acuerdo se prorrogasen por un plazo que excediera de la vigencia del presente Convenio, se entenderá éste prorrogado hasta que finalice la negociación entrando en vigor el nuevo Convenio el 1 de Enero de 2.012.

Artículo 5º. *Rescisión y revisión*

- a) La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio deberá presentarse ante el Organismo Laboral competente con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.
- b) Una vez efectuada la denuncia se entablarán las negociaciones en un plazo máximo de quince días después de la presentación de un proyecto sobre los puntos a modificar o incluir.
- c) Si al finalizar el plazo de vigencia del presente Convenio, o cualquiera de sus prórrogas, se instare su revisión, se mantendrá el régimen establecido por el mismo hasta que las partes afectadas se rijan por un nuevo Convenio, con independencia de las facultades reservadas a la Autoridad Laboral por la Ley.

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

Artículo 6º. *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 7º. *Compensación y absorción*

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

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

Artículo 8º. *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 9º. *Retribución*

- a) Incremento salarial

Para el año 2.011, el incremento fijo a aplicar sobre sueldos y salarios, excluidos quinquenios será del 1,9 %, con efectos del 1 de Enero de 2.011, sobre valores al 31.12.2.010 y para quien estuviera en situación de alta en esta fecha.

Para el 2011, si se consigue la cifra de facturación planificada de Siemens IT Solutions and Services, S.L. correspondiente al negocio total, se aplicará un incremento salarial adicional de un 0,6 % sobre sueldos y salarios, excluidos quinquenios, con efectos 1 de Octubre de 2.011, sobre los valores al 31.12.2.010 y para quien estuviera en situación de alta en ambas fechas.

Asimismo, y para el año 2.011, si se consigue la cifra de facturación planificada de Siemens IT Solutions and Services, S.L. correspondiente al negocio total se abonará un 0,5% sobre sueldos y salarios al 31.12.2.010, más un 0,1% por cada punto porcentual que exceda de la misma fijándose un tope total del 1,25%. Dicho variable no será consolidable y será pagadero en la nómina de Octubre a abonar en Noviembre de 2.011.

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

- b) Tablas salariales de Convenio

Para el año 2011, se considerará la retribución mínima de Convenio el salario o sueldo que figura con tal carácter en las tablas de los Anexos 1A-1B.

Las tablas del personal empleado y personal de Servicios establecen grupos y niveles; el paso de unos a otros se realizará según lo establecido en el Reglamento de Promociones (Anexo 1A-1B). Ante la eventualidad de una equiparación de categorías por posibles incorporaciones a este Convenio de colectivos integrados en la Empresa, se establece que ello no podrá suponer en ningún caso perjuicio alguno para ningún colaborador.

Artículo 10. *Pagas extraordinarias*

Las actuales gratificaciones existentes, de Mayo, Julio y Diciembre, consistirán en una mensualidad del sueldo carta para todo el personal.

Para estas gratificaciones se tendrán también en cuenta el plus de antigüedad y los restantes pluses que están incluidos en el sueldo carta.

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

Las horas extraordinarias podrán canjearse en tres modalidades:

- a) Canjeo de las horas realizadas por su valor económico:
El importe de las horas extraordinarias, según categorías, aparece fijado en las tablas de los Anexos 2A y 2B. Este importe no podrá ser, en ningún caso, inferior al valor de la hora normal de trabajo.
- b) Canjeo de las horas realizadas por horas libres:
Horas realizadas x 1,75 = Total horas libres
- c) Canjeo de las horas realizadas, mínimo 50%, por igual cantidad de horas libres más un suplemento económico cuyo cálculo es el siguiente:

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

La compensación de las horas extraordinarias podrá realizarse dentro de los cuatro meses siguientes a su realización siempre que las necesidades del servicio lo permitan y con acuerdo con el 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. *Subvención de comida*

Para el año 2.011 y para todo el personal dicha subvención, que se abonará por día de asistencia al trabajo, será de 11,08 euros brutos/día, con efectos de 1 de Enero de 2.011

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

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

Se procederá a partir del 1 de julio de 2011 al pago de la subvención de comida en situación de reducción de jornada a todo el personal cuya jornada laboral sea igual o superior a 6 horas en jornada de invierno. Para percibir esta prestación habrá que realizar la pausa de 45 minutos.

Los valores señalados serán de aplicación para todos los desplazamientos entre Centros de Trabajo de la misma Provincia.

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

Artículo 13. *Plus de turno y plus nocturno*

Se establecerán turnos rotativos de trabajo cuando la prestación de servicios así lo requiera. En el caso en que algún trabajador presente alegaciones en contra, éstas se tratarán conjuntamente con el Comité de Empresa con el objeto de que el servicio previsto no resulte afectado negativamente.

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

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

Los importes de estos pluses, que se aplicarán con efectos del 1 de Enero de 2011, son:

- T-mañana: 0,43
- T-tarde: 0,70
- T-noche: 2,65

En el caso del turno de noche los horarios estarán comprendidos entre las 22 y las 6 horas, salvo pacto específico

Artículo 14. *Horas de viaje*

Son aquellas que se ocasionan fuera de las horas de trabajo según calendario laboral de cada Centro de Trabajo para el todo el personal que realice una prestación de servicios fuera de su Centro de Trabajo y con motivo de desplazamientos, en cualquier medio de locomoción, al lugar de trabajo, distinto al Centro de Trabajo habitual, 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 9,05 euros brutos/hora para 2.011.

Artículo 15. *Gastos de viajes y dietas*

Los importes figuran en el Anexo 3.

Se trata de dietas para desplazamientos cortos del personal en prestación de servicios: En los Centros de Trabajo de las provincias de Madrid y Barcelona cuando los desplazamientos sean a dichas capitales se abonarán en concepto de dieta 18,97 euros para el año 2.011. Esta cantidad se abonará también para desplazamientos a clientes o gestiones de Empresa que se realicen dentro de los municipios o ciudades de destino que se encuentren dentro de un radio de 30 kilómetros del Centro de Trabajo.

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

Para la gestión y liquidación de gastos de viaje (nacional e internacional) y otros gastos en interés de la actividad empresarial, se aplicaran las directrices de la compañía publicadas al respecto.

Artículo 16. *Compensación económica por antigüedad*

El personal de plantilla que percibe la compensación económica por quinquenios la seguirá recibiendo con carácter "ad personam" en la forma y cuantía establecidas. Dicha compensación será actualizada cada vez que se revise el salario mínimo interprofesional repercutiendo la diferencia en el valor del quinquenio, lo que significa que el importe del quinquenio no será de manera alguna absorbido.

En general, el personal de nuevo ingreso desde 1 de Enero 1.990 no devengará dicha compensación económica por antigüedad.

Los importes de los quinquenios serán el 5% del salario base legalmente establecido para cada categoría, siendo los valores los indicados en los Anexos 4A y 4B

Artículo 17. *Plus transporte*

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

El mencionado Plus tendrá un incremento igual al porcentaje de subida que experimenten los transportes públicos del municipio correspondiente al centro de trabajo en que cada colaborador se encuentra asignado, y en la fecha en que dicho incremento se produzca

Artículo 18. *Plus transporte de materiales para el personal en prestación de servicios*

El Plus transporte de materiales en caso de utilizar coche propio al servicio de la Empresa queda regulado como sigue:

Cuantía del Plus (en euros brutos):

- De 0 a 7 kg.: 0,00
- Más de 7 y hasta 15 kg.: 2,89
- Más de 15 kg.: 5,86
- Material de difícil manejo por volumen: 5,86

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 19. *Kilometraje*

El precio del kilómetro queda establecido en 0,35 euros.

Capítulo III
Jornada y vacaciones**Artículo 20. *Jornada de trabajo***

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

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 unidad de la Empresa cuando ello sea necesario. Cuando estas situaciones se produzcan serán justificadas y negociadas con el Comité de Empresa, fijándose en acuerdos marco individuales para los colectivos afectados los posibles criterios para su compensación y recuperación.

Calendario laboral:

Al iniciarse cada año, y después de conocer el calendario de fiestas de cada Comunidad Autónoma, se confeccionará para cada centro de trabajo, de común acuerdo, un calendario oficial de fiestas, como asimismo, de fiestas convenidas, fijándose el total de tiempo a trabajar diariamente para obtener las horas anuales acordadas. Lo anterior incluirá el Jueves de Semana Santa y el Lunes de Pascua, así como el puente de Navidad, desde el día 24 al 31 de Diciembre, ambos incluidos.

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

A los efectos del establecimiento de los calendarios laborales de cada centro de trabajo, se tomará como base las 1754 horas de trabajo efectivas, así como las suma del prorrateo de vacaciones anuales calculadas en 158,84 horas (sobre la base de 22 días, 2/ 3 en jornada de verano y 1/3 en jornada de invierno).

Flexibilidad horaria (excepto personal en prestación de servicios en clientes y personal a turno):

Durante la vigencia de este Convenio, se mantiene el comienzo de la jornada a las 8 horas y su finalización a las 17,15 horas, manteniéndose la flexibilidad de entrada entre las 7,30 y las 9 horas, excepto en el centro de Tres Cantos y Getafe que es entre las 7,30 y 9,15 horas.

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

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

Se establece la posibilidad del cómputo de los excesos horarios cada quince días a los efectos de la recuperación del último día laborable de la semana de cada trabajador, anteriormente señalada, procurando que la citada recuperación coincida con el último día laborable del trabajador.

En los puentes del calendario y días festivos locales y autonómicos de 2.011, con el fin de garantizar la debida atención a los clientes, las Jefaturas de cada unidad podrán nombrar un retén de hasta un tercio de la plantilla correspondiente, en horario normal de trabajo, en jornada de invierno o de verano, teniendo en cuenta, a ser posible, el criterio rotativo, con un preaviso mínimo de quince días. Las horas así realizadas se considerarán como horas extras a compensar, siendo la fórmula de compensación la de hora trabajada por hora libre mas el suplemento económico del apartado c) del artículo 11.

Permanecerán accesibles a los clientes las oficinas regionales durante toda la jornada laboral, evitando cierres durante la pausa.

Jornada Intensiva:

Para toda la Organización la jornada de verano estará comprendida entre el día 15 de Junio y el 14 de Septiembre (ambos inclusive).

Jornada de los Servicios Técnicos:

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

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

En el Centro de Tres Cantos y Getafe la flexibilidad horaria será de 105 minutos a partir de la hora de comienzo de la jornada, tanto en invierno como en verano.

En Tres Cantos y Getafe al no existir pausa en la jornada normal de verano, la salida se producirá como mínimo a partir de las 14,25 horas.

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

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

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

Las jornadas de trabajo en invierno, podrán prolongarse ó reducirse hasta 2 horas por día de lunes a viernes. La jornada de verano podrá prolongarse, hasta 2 horas por día, de lunes a viernes. Los sábados se podrán realizar hasta 10 jornadas, por Técnico y año natural, entre 6 horas mínimo y 8 horas máximo.

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

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

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

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

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

El máximo de horas de exceso no podrá superar las 40 horas al mes y las 80 horas al año. Cada año natural se cerrará el cómputo de horas debiendo compensarse el exceso el primer trimestre del año siguiente o bien abonarse como horas extraordinarias.

Será posible acumular, igualmente, saldos negativos en épocas de baja actividad con el límite de 80 horas al año compensando la diferencia sobre la jornada laboral en el primer trimestre del año siguiente.

Asimismo, se podrá establecer el trabajo a turnos cuando sea necesario para una mayor atención al cliente acordándose con la Representación de los Trabajadores y comunicándolo al interesado/s con una antelación mínima de siete días. En caso de fijarse estos turnos, la compensación económica y regulación de los mismos será la misma que la establecida para este concepto en el artículo 13 del presente Convenio Colectivo.

La información resumen de estas jornadas será facilitada al colaborador mensualmente en el formulario establecido al efecto.

Conceptos económicos de estas jornadas:

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

Para el año 2.011, las horas de exceso efectuadas durante la jornada normal tendrán un suplemento de 1,96 euros brutos/hora en invierno y de 2,24 euros brutos/hora en la jornada intensiva de verano. Estos valores incluyen el plus de turno. Las horas realizadas en sábado tendrán un suplemento por hora de 9,15 euros brutos, incluida la subvención de comida y el plus de turno.

Puentes:

En los puentes del calendario y días festivos locales y autonómicos, y con el fin de garantizar la debida atención a los clientes, las Jefaturas de cada unidad podrán nombrar un retén de hasta un tercio de la plantilla correspondiente, (excepto en donde el volumen de personal no lo permita), en horario normal de trabajo, en jornada de invierno o de verano, teniendo en cuenta, a ser posible, el criterio rotativo, con un preaviso mínimo de quince días. Las horas así realizadas se considerarán como horas extras a compensar, siendo la fórmula de compensación la de hora trabajada por hora libre mas el suplemento económico del apartado c) del artículo 11.

Servicio de Disponibilidad de Emergencia:

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

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 de que se precise 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 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.

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

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

Teniendo en cuenta que el Servicio de emergencia es una actividad a prestar al cliente, los 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.

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.

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

Dentro de cada zona se garantizará el reparto equitativo de las emergencias entre todos los Técnicos que formen parte del Servicio, dentro de lo posible.

La asignación cliente/Técnico se procurará mantener fija.

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

Se consideran como horas activas las que transcurren desde la llegada a casa del cliente y salida del mismo y se abonarán como horas extras según los valores vigentes.

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

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

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

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

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

| | |
|---------------------------------|-------------------|
| Hora pasiva lunes a viernes | 2,26 euros brutos |
| Hora pasiva sábados | 2,37 euros brutos |
| Hora pasiva domingos y festivos | 2,48 euros brutos |
| Hora pasiva festivos especiales | 2,60 euros brutos |

Tendrán la consideración de Festivo Especial los días 1 de Enero, Jueves Santo -ó Lunes de Pascua en las Comunidades Autónomas en que sea éste sea festivo-, Viernes Santo, Sábado Santo, Domingo de Resurrección, 24, 25, y 31 de Diciembre.

Los puentes recuperados tendrán la consideración de festivos en cuanto al importe de su compensación.

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

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

Artículo 21. *Vacaciones*

De forma general para todo el ámbito del Convenio se establece que las vacaciones pendientes del año anterior podrán disfrutarse hasta el 30 de Abril del año siguiente.

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

Al personal con contrato hasta 6 meses se le abonarán las vacaciones proporcionales al tiempo trabajado junto con el finiquito. Si el contrato tiene una duración superior las vacaciones se regularán de acuerdo con el punto anterior.

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, 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.

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

Artículo 22. *Vacaciones por antigüedad*

El personal de nuevo ingreso desde el 01.01.1.990 no generará el derecho a vacaciones por este concepto.

Para quien tuviera derecho a ellas, además de las vacaciones mínimas mencionadas anteriormente, se concede un día más por cada cinco años de antigüedad en la Empresa.

El tope queda establecido al cumplir 20 años de servicio en que, automáticamente, las vacaciones para el personal en esta situación serán de cuatro días laborables más sobre el mínimo del artículo anterior.

Para el personal fijo la antigüedad en la Empresa comenzará a regir a partir de los contratos temporales.

Capítulo IV Conceptos sociales

Artículo 23. *Ayuda social*

Se concede una asignación para el año 2.011 de 220 euros brutos/mes para los trabajadores en situación de alta en la plantilla con hijos disminuidos física, psíquica o sensorialmente, siempre que esta minusvalía haya sido reconocida por el Régimen General de la Seguridad Social. Cuando el padre y la madre trabajen ambos en la Empresa tan solo percibirá esta ayuda uno de ellos.

Artículo 24. *Asistencia Social*

Se constituye un fondo para todo el personal del ámbito de este convenio durante el año 2011 por un importe de 39.000 Euros.

La administración de esta ayuda social será realizada por la Comisión Social establecida en el Reglamento recogido en el Anexo 5, y las prestaciones serán brutas, estando sujetas a la fiscalidad correspondiente a cargo del perceptor.

Artículo 25. *Prestaciones por Incapacidad Temporal*

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.

En el sueldo se deben incluir los pluses de antigüedad, a quien corresponda.

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

Artículo 26. *Préstamos personales*

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

| | |
|-------|--------------|
| 2.011 | 43.000 euros |
|-------|--------------|

El interés se establece en el 4,25%, estando en el futuro en relación con el coste financiero de Siemens IT Solutions and Services, S.L. y con los límites fiscales legalmente establecidos. La administración de estos préstamos será realizada por la Comisión Social según lo regulado en el Anexo 6.

Artículo 27. *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 ó invalidez y con doble valor del capital establecido en caso de que el fallecimiento venga dado por accidente. El tomador del seguro será Siemens IT Solutions and Services, S.L. y los asegurados serán obligatoriamente todos los trabajadores de Siemens IT Solutions and Services, S.L. en alta en la Empresa, o que lo estén durante la vigencia del Convenio, salvo negativa expresa y por escrito de los interesados, la cual deberá notificarse dentro de los tres meses siguientes a su incorporación a la Empresa.

La Empresa aportará el ochenta por ciento (80%) del importe a que ascienda el coste del Seguro de Vida Colectivo, en la forma y contingencias ya acordadas.

El veinte por ciento (20%) 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.

Para el año 2.011 la cobertura del Seguro será de 31.600 euros, excepto para el personal armonizado de F. Zaragoza que tenga derecho al mismo que seguirá con su actual regulación e importes, incrementado en sueldos y salarios, salvo para el 2.011 que mantiene los valores del 2.010.

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 prima a cargo del interesado.

Artículo 28. *Seguro de Jubilación Colectivo*

El presente Seguro se registrará por las normas que se establecen a continuación.

El tomador del Contrato de Seguro será Siemens IT Solutions and Services, S.L.

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 7.

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.

Para el año 2.011 la cobertura del Seguro será de 17.900 euros.

Para el personal armonizado de F. Zaragoza con derecho al mismo se mantiene el actual seguro fijándose la aportación de la Empresa 605 euros para el año 2.011, sin que este colectivo pueda causar alta en el seguro contemplado en este artículo y desarrollado en el Anexo 7.

Artículo 29. *Ayuda Escolar*

Se fija el importe de 144 euros brutos año por hijo para 2.011, excepto para el personal armonizado de F. Zaragoza que seguirá con su actual regulación –para el personal con derecho al mismo- manteniéndose en el 2.011 los valores aplicados en el 2.010.

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, que acrediten la matriculación de los mismos en un Centro de Enseñanza.

Esta ayuda corresponde también a los trabajadores con hijos disminuidos física, psíquica o sensorialmente, con independencia de la ayuda que les pueda corresponder por esta situación ya señalada en el artículo 23

Artículo 30. *Ayuda para estudios*

Cuando un colaborador de este ámbito de Convenio curse estudios oficiales relacionados con la actividad de la unidad a la que pertenece percibirá como ayuda de estudios los porcentajes recogidos a continuación:

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

Las solicitudes se realizarán a través de la Comisión Social y se tratarán según Reglamento existente al efecto (Anexo 8).

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

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

Artículo 31. *Capacidad disminuida*

Los trabajadores afectados por capacidad disminuida sobrevenida tendrán opción a realizar otra actividad distinta a la de su categoría profesional y adecuada a su aptitud. Las condiciones referidas a la remuneración y nueva categoría profesional serán notificadas por escrito al interesado y al Comité de Empresa.

Artículo 32. *Ropa de trabajo*

En caso de necesitarse ropa de trabajo especial se solicitará de acuerdo con las respectivas jefaturas a través de Recursos Humanos.

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

Capítulo V Conceptos diversos

Artículo 33. *Comité Intercentros*

Ambas partes acuerdan constituir un Comité Intercentros cuando haya representantes de los trabajadores en otros Centros de Trabajo además del de Tres Cantos (Madrid).

Dicho Comité Intercentros 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 tendrá, además, las competencias propias de la negociación colectiva a nivel de Siemens IT Solutions and Services, S.L.

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

La capacidad del Comité de Empresa como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias queda reservada a los respectivos Comités de Centro, con la única excepción de aquellos supuestos que de una manera colectiva y no plural afecten a varios ámbitos de la Empresa y que sean competencia del Comité Intercentros.

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

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

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

Artículo 34. *Movilidad funcional individual*

Los cambios de puesto sin modificación de funciones y los que conlleven cambio de funciones dentro del grupo profesional a que pertenezca el trabajador y que requieran la misma titulación académica ó profesional se comunicarán por Recursos Humanos al interesado con una antelación mínima de quince días a la efectividad de la medida.

Cuando por razones perentorias ó imprevisibles de la actividad productiva, y por cuestiones técnicas u organizativas, se encomienden a un trabajador funciones inferiores a las correspondientes a su grupo profesional esto se comunicará al Comité de Empresa con la antelación antedicha. Esta situación sólo se mantendrá por el tiempo imprescindible con un máximo de 6 meses.

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

En el caso de cambio de funciones que impliquen cambio de categoría para llevarse a cabo deberá existir acuerdo entre la Empresa y trabajador, comunicándose dicha medida, producido éste, igualmente al Comité de Empresa con quince días de antelación. Aplicándose, no obstante, cuando sea posible, criterios de antigüedad y de rotación en el grupo o categoría.

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

Artículo 35. *Movilidad geográfica individual*

El traslado de los trabajadores deberá ser notificado por la Empresa al interesado y al Comité de Empresa 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 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.

Para garantizar la necesaria comunicación, transparencia y colaboración en el tema de la Calidad Empresarial, la Comisión de Vigilancia del Convenio se reunirá con la frecuencia que estime necesaria, y que serán del orden de tres anualmente.

Esta Comisión tendrá conocimiento de los planes generales de Calidad que la Dirección considere oportunos poner en marcha, con información, al menos, simultánea a esta Comisión y a los propios trabajadores afectados por los mismos.

La Dirección de la Empresa se compromete a tratar 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.

Al suponer la Calidad un elemento estratégico para la competitividad, la Gestión de Calidad, contemplada en la ISO 9000, debe comprender los siguientes puntos:

- Compromiso de la Dirección.
- Políticas y objetivos generales de Calidad.
- Sistemas de Calidad.
- Estructura organizativa.
- Responsabilidades.
- Procedimientos de trabajo.
- Recursos.
- Sensibilización.
- Formación y adiestramiento.
- Motivación.
- Participación.
- Comunicación.
- Auditorias del sistema de calidad.

Artículo 37. *Organización del Trabajo*

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para ello es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la Empresa, Dirección y trabajadores. La Comisión de Vigilancia del Convenio, tendrá funciones de asesoramiento, orientación, propuesta y vigilancia de lo acordado.

Artículo 38. *Jubilación*

Los trabajadores habrán de jubilarse forzosamente al cumplir los 65 años, salvo que en dicho momento no puedan acreditar los requisitos correspondientes a tal fin, como son los períodos de carencia de cotización, cuyo caso, y previo acuerdo con la Empresa, la obligación podrá quedar supeditada y aplazada al momento en que se reúnan los mismos.

Artículo 39. *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 dará prioridad a la contratación en plantilla de estudiantes que estén o hayan estado realizando unas prácticas en la empresa y cuyo perfil encaje en las vacantes.

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

Artículo 40. *Empresas de Trabajo Temporal*

La Empresa se compromete a limitar, en lo posible, y a utilizar en los casos estrictamente necesarios las contrataciones a través de E.T.T. Dichos casos de utilización serían los siguientes:

- Ausencias imprevistas y de duración incierta (bajas laborales)
- Vacaciones
- Otras circunstancias que puedan ser limitadas en el tiempo y que aconsejen la contratación a través de las ETT, con un límite de tres meses.

La Empresa contratada deberá estar acogida al Convenio Colectivo Estatal de E.T.T. vigente.

La Empresa informará al Comité de Empresa sobre cada contrato de puesta a disposición que celebre así como del motivo de su utilización en los diez días siguientes a su celebración.

Artículo 41. *Contratos eventuales*

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

Artículo 42. *Promociones para el personal*

Para el año 2011 se realizarán 10 promociones de niveles/categorías, teniéndose en cuenta criterios de distribución geográfica y funcional de los colaboradores.

Se informará al Comité de Empresa sobre las promociones reales efectuadas cada año.

La Comisión de Vigilancia del Convenio se reunirá para tal fin dos veces al año.

Las Promociones se regirán por el siguiente Reglamento:

1. El ascenso de trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o especial confianza será de libre designación y revocación por parte de la Empresa.
2. Para ascender de nivel o grupo profesional, cuando proceda, la Empresa tendrá en cuenta la formación, méritos y permanencia del trabajador en la misma, pudiendo tomar como referencia los siguientes parámetros:
 - Titulación adecuada.
 - Conocimiento del puesto de trabajo.
 - Historial profesional.
 - Haber desempeñado función de superior categoría profesional.
 - Superar satisfactoriamente las pruebas que pudieran establecerse al efecto.
3. Mediante negociación colectiva se determinará el número mínimo de ascensos de categoría a realizar cada año de vigencia del Convenio.
4. Cuando se realicen promociones se garantizará en todos los casos, al menos, el 50% de la diferencia de los valores de tablas de Convenio entre las dos categorías, la actual y a la que se promociona.

Artículo 43. *Grupos, categorías y promoción profesionales*

Para los trabajadores desplazados de su profesión habitual habrá impartición de cursos de formación para su necesario reciclaje en el mismo centro de trabajo y a cargo de la Empresa.

Artículo 44. *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 adapten legal y reglamentariamente. Asimismo, tiene derecho a participar en la formulación de políticas de prevención de su Centro de Trabajo a través de los Comités de Seguridad y Salud en aquellos centros de trabajo que tengan Comité de Empresa.

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 para los reconocimientos médicos en el Anexo 9, informando al Comité de Seguridad y Salud de los resultados globales de dichos reconocimientos.

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

Artículo 45. *Permisos no retribuidos*

A petición del interesado, se accederá a la reducción de 1/8 a 1/2 de la jornada laboral para el hombre o mujer trabajadora, siempre que no desempeñe otra actividad retribuida y tenga a su cuidado hijos menores de 8 años o minusválidos psíquicos, físicos o sensoriales. Cuando ambos cónyuges trabajen en la Empresa no podrá efectuarse la reducción simultánea cuando existan razones justificadas que impliquen dificultades de funcionamiento en sus áreas de trabajo.

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

Artículo 46. *Conciliación de la vida laboral y familiar*

La Empresa consciente de la creciente relevancia que va adquiriendo la posibilidad de conciliar la vida profesional y familiar velará en todo momento porque esta conciliación se produzca

y en virtud de todos los aspectos que, recogidos en el Convenio y en la legislación vigente, hacen referencia a la misma (flexibilidad horaria, tiempo parcial, teletrabajo, excedencias por cuidado de hijos, etc.), asumiendo la Comisión de Vigilancia de Convenio estos fines.

En este sentido, se continuarán abordando programas de salud dirigidos a prevenir y tratar situaciones que puedan ser de especial interés para el colectivo de los colaboradores, utilizando las amplias posibilidades que ofrecen los Servicios Médicos de Empresa allí donde existan.

La empresa, junto con la representación de los trabajadores, y en respuesta a su compromiso de mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar, da la posibilidad a los trabajadores con hijos entre 0 y 3 años de edad y que estén matriculados en Escuelas de Educación infantil, a acceder a una subvención de 80 €/mes por hijo.

La subvención es por niño, lo que significa que si ambos padres fuesen empleados de Siemens IT Solutions and Services S.L o Empresa del Grupo con convenio Siemens, sólo recibiría la ayuda uno de ellos.

Se instrumentalizará a través del concepto 'Ticket Guardería Direct'. Esta modalidad consiste en que Siemens IT Solutions and Services S.L., a través de la sociedad acordada en el momento, pagará mensualmente a las escuelas la cantidad subvencionada.

La subvención se recibe 11 meses al año, como máximo, de Septiembre a Julio y siempre que se cumpla con los requisitos anteriormente expuestos. El mes de Agosto de cada año no se recibirá subvención

La asignación de estas plazas será incompatible con la percepción de la ayuda escolar contemplada en el artículo 30.

Se seguirá trabajando por la Comisión Social en el acceso, donde ello sea necesario y posible, al teletrabajo en las condiciones que se determinen para mejorar los fines personales y empresariales.

Artículo 47. *Plan de igualdad.*

Se estará a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como posterior legislación al respecto.

Artículo 48. *Herramientas de trabajo*

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

Artículo 49. *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.

Artículo 50. *Notificación de sanciones*

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

Artículo 51. *Ausencias justificadas al trabajo*

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

Capítulo VI

Disposiciones generales

Primera. *Vigilancia del Convenio*

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

Dicha Comisión deberá emitir informe no vinculante en un plazo no superior a quince días hábiles acerca de todas las cuestiones que surjan sobre la interpretación del Convenio, que habrán de someterse necesariamente a su examen con carácter previo al inicio de cualquier procedimiento de conflicto colectivo. Los suplentes de las diferentes representaciones serán nombrados por las mismas. La reunión podrá ser convocada por cualquiera de las partes.

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 en que cobren el aumento de Convenio, 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.

Tercera. *Derecho supletorio*

Para lo no contemplado y regulado en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente, en el Estatuto de los Trabajadores y en el Acuerdo Estatal del Sector del Metal.

Estas normas supletorias quedarían sin efecto si entra en vigor una norma convencional o legal de carácter general, salvo acuerdo posterior de las partes.

Cuarta. *Procedimiento en conflictos colectivo*

En caso de conflictos colectivos las partes se someterán al arbitraje del SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje) u organismo análogo en cada localidad.

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.

Sexta. *Derechos Sindicales*

Se podrá efectuar la acumulación de horas sindicales con sujeción a lo que establece el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICIÓN GENERAL FINAL

Los documentos que contienen la armonización de condiciones con este Convenio de los colectivos incorporados a Siemens, S.A. y de allí a Siemens IT Solutions and Services, S.L. durante la vigencia del mismo y anteriores, se dan por reproducidos íntegramente manteniendo su vigencia y pudiendo ser consultados en la División de Recursos Humanos.

ANEXO 1A

TABLAS SALARIALES PERSONAL EMPLEADO AÑO 2011

| Grupo profesional | Categorías | Grupos | Total año | Total mes |
|-------------------|------------------------------------|--------|-----------|-----------|
| 1 | Ingeniero, Licenciado | (3/C) | 31.789,80 | 2.119,32 |
| | | (2/B) | 26.238,92 | 1.749,26 |
| | | (1/A) | 24.746,26 | 1.649,75 |
| 2 | Ingeniero Técnico | (3/C) | 29.523,25 | 1.968,22 |
| | Diplomado Universitario | (2/B) | 26.238,92 | 1.749,26 |
| | Analista programador | (1/A) | 23.904,01 | 1.593,60 |
| 3 | Jefe de Taller | (3/C) | 27.012,96 | 1.800,86 |
| | Delineante Proyectista | (2/B) | 22.695,91 | 1.513,06 |
| | Jefe de Administración. | (1/A) | 20.385,06 | 1.359,00 |
| | Jefe de Org/Proyectos | | | |
| 4 | Programador informático | | | |
| | Maestro Industrial | | | |
| | Técnico Especialista | (5/E) | 26.338,95 | 1.755,93 |
| | Montador Jefe | (4/D) | 25.774,55 | 1.718,30 |
| | Técnico Org. Especial | (3/C) | 25.323,59 | 1.688,24 |
| | Técnico Adm. Especial | (2/B) | 22.695,91 | 1.513,06 |
| | Maestro de 1ª | (1/A) | 19.859,19 | 1.323,95 |
| | Maestro de 2ª | | | |
| 5 | Encargado | | | |
| | Técnico Org. de 1ª | (5/E) | 24.475,25 | 1.631,68 |
| | Técnico Adm. de 1ª | (4/D) | 23.686,75 | 1.579,12 |
| | Delineante de 1ª | (3/C) | 22.954,43 | 1.530,30 |
| | Oficial 1ª Administrativo | (2/B) | 21.277,55 | 1.418,50 |
| 6 | Analista / Operador Informático 1ª | (1/A) | 19.859,19 | 1.323,95 |
| | Chofer | (4/D) | 22.586,29 | 1.505,75 |
| | Oficial 2ª Administrativo | (3/C) | 22.184,35 | 1.478,96 |
| | Técnico Org. de 2ª | (2/B) | 18.567,95 | 1.237,86 |
| | Analista / Operador Informático 2ª | (1/A) | 16.370,38 | 1.091,36 |
| 7 | Delineante de 2ª | | | |
| | Auxiliar Administrativo | | | |
| | Auxiliar de Organización | (4/D) | 21.781,34 | 1.452,09 |
| | Auxiliar Técnico | (3/C) | 21.356,26 | 1.423,75 |
| | Auxiliar Informático | (2/B) | 18.440,67 | 1.229,38 |
| | Almacenero | (1/A) | 15.369,94 | 1.024,66 |
| | Ordenanza | | | |

ANEXO 1B

TABLAS SALARIALES PERSONAL SERVICIOS AÑO 2011

| Grupo profesional | Categorías | Grupos | Total año | Total mes |
|-------------------|----------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| 8 | Oficial 1ª Especial de Servicios | (3/C) | 20.133,24 | 1.342,22 |
| | | (2/B) | 19.568,08 | 1.304,54 |
| | | (1/A) | 19.001,41 | 1.266,76 |
| | Oficial 1ª de Servicios | (3/C) | 18.233,46 | 1.215,56 |
| | | (2/B) | 16.603,78 | 1.106,92 |
| | | (1/A) | 15.082,80 | 1.005,52 |
| | Oficial 2ª de Servicios | (3/C) | 17.708,35 | 1.180,56 |
| | | (2/B) | 16.096,78 | 1.073,12 |
| | | (1/A) | 14.630,16 | 975,34 |
| | Oficial 3ª de Servicios | (3/C) | 17.146,85 | 1.143,12 |
| | | (2/B) | 15.589,64 | 1.039,31 |
| | | (1/A) | 14.177,52 | 945,17 |
| | Especialista de Servicios | (3/C) | 17.002,06 | 1.133,47 |
| | | (2/B) | 15.445,00 | 1.029,67 |
| | | (1/A) | 14.050,70 | 936,71 |
| Peón de Servicios | (3/C) | 16.440,72 | 1.096,05 | |
| | (2/B) | 14.937,86 | 995,86 | |
| | (1/A) | 13.579,79 | 905,32 | |

ANEXO 2A

TABLAS HORAS EXTRAS PERSONAL EMPLEADO 2011

| Grupo profesional | Categorías | Grupos | Importe hora |
|-------------------|------------------------------------|--------|--------------|
| 1 | Ingeniero, Licenciado | (3/C) | 34,87 |
| | | (2/B) | 26,14 |
| | | (1/A) | 22,23 |
| 2 | Ingeniero Técnico | (3/C) | 31,35 |
| | Diplomado Universitario | (2/B) | 26,14 |
| | Analista programador | (1/A) | 22,23 |
| 3 | Jefe de Taller | (3/C) | 28,77 |
| | Delineante Proyectista | (2/B) | 21,79 |
| | Jefe de Administración. | (1/A) | 18,30 |
| | Jefe de Org/Proyectos | | |
| 4 | Programador informático | | |
| | Maestro Industrial | | |
| | Técnico Especialista | (5/E) | 26,27 |
| | Montador Jefe | (4/D) | 25,71 |
| | Técnico Org. Especial | (3/C) | 25,27 |
| | Técnico Adm. Especial | (2/B) | 21,79 |
| | Maestro de 1ª | (1/A) | 18,30 |
| | Maestro de 2ª | | |
| 5 | Encargado | | |
| | Técnico Org. de 1ª | (5/E) | 22,29 |
| | Técnico Adm. de 1ª | (4/D) | 21,58 |
| | Delineante de 1ª | (3/C) | 20,91 |
| | Oficial 1ª Administrativo | (2/B) | 19,62 |
| 6 | Analista / Operador Informático 1ª | (1/A) | 18,30 |
| | Chofer | (4/D) | 21,18 |
| | Oficial 2ª Administrativo | (3/C) | 20,80 |
| | Técnico Org. de 2ª | (2/B) | 17,42 |
| | Analista / Operador Informático 2ª | (1/A) | 15,68 |
| 7 | Delineante de 2ª | | |
| | Auxiliar Administrativo | | |
| | Auxiliar de Organización | (4/D) | 20,42 |
| | Auxiliar Técnico | (3/C) | 20,03 |
| | Auxiliar Informático | (2/B) | 17,44 |
| | Almacenero | (1/A) | 14,41 |
| | Ordenanza | | |

ANEXO 2B

TABLAS HORAS EXTRAS PERSONAL SERVICIOS 2011

| Grupo profesional | Categorías | Nivel | Importe hora |
|-------------------|----------------------------------|-------|--------------|
| 8 | Oficial 1ª Especial de Servicios | (3/C) | 17,44 |
| | | (2/B) | 17,44 |
| | | (1/A) | 17,44 |
| | Oficial 1ª de Servicios | (3/C) | 14,41 |
| | | (2/B) | 14,41 |
| | | (1/A) | 14,41 |
| | Oficial 2ª de Servicios | (3/C) | 14,41 |
| | | (2/B) | 14,41 |
| | | (1/A) | 14,41 |
| | Oficial 3ª de Servicios | (3/C) | 14,41 |
| | | (2/B) | 14,41 |
| | | (1/A) | 14,41 |
| | Especialista de Servicios | (3/C) | 14,41 |
| | | (2/B) | 14,41 |
| | | (1/A) | 14,41 |
| Peón de Servicios | (3/C) | 14,41 | |
| | (2/B) | 14,41 | |
| | (1/A) | 14,41 | |

ANEXO 3

DIETAS DE VIAJES NACIONALES
Valores de Dieta Nacional a partir del 01-01-11

| Dieta (alimentación) | | Euros |
|--|---|-------|
| 1. Viajes de 1 día o día de regreso, pernoctando en el domicilio | | |
| Desayuno | Iniciando el viaje antes de las 8 h | 4,04 |
| Almuerzo | Si la ausencia oficial rebasa las 15 h | 23,96 |
| Gastos diversos | Si la ausencia oficial rebasa las 21 h | 4,27 |
| Total día | | 32,27 |
| 2. Dietas para desplazamientos cortos de personal de servicios y SS. TT. Madrid y Barcelona | | |
| Dieta única | Si la ausencia oficial rebasa las 15 h | 18,95 |
| 3. Dietas de alimentación para viajes con duración superior a 1 día y desglose día de salida | | |
| Desayuno | Iniciando en viaje antes de las 8 h | 4,04 |
| Almuerzo | Iniciando el viaje entre las 8 h y las 15 h | 23,96 |
| Cena | Iniciando el viaje después de las 15 h | 23,96 |
| Total día | | 52,32 |
| 4. Viaje hasta 30 días (una o varias plazas). Excepto días de salida/regreso (Puntos 1 y 3). Importe diario | | |
| A) Alimentación | | 51,95 |
| B) Pernoctación | Sujeto a tributación y cotización S.S. (*) | 36,71 |
| Total día | | 88,66 |
| 5. Viaje superior a 30 días (misma plaza). Excepto días de salida/regreso (Puntos 1 y 3). Importe diario | | |
| Gastos estancia | | 61,03 |
| 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 | | 74,45 |

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.

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 4A

TABLAS QUINQUENIO 2011 PERSONAL EMPLEADO

| Grupo profesional | Categorías | Grupos | Quinquenio |
|-------------------|------------------------------------|--------|------------|
| 1 | Ingeniero, Licenciado | (3/C) | 32,56 |
| | | (2/B) | 32,56 |
| | | (1/A) | 32,56 |
| 2 | Ingeniero Técnico | (3/C) | 32,39 |
| | Diplomado Universitario | (2/B) | 32,39 |
| | Analista programador | (1/A) | 32,39 |
| 3 | Jefe de Taller | (3/C) | 31,87 |
| | Delineante Proyectista | (2/B) | 31,87 |
| | Jefe de Administración. | (1/A) | 31,87 |
| | Jefe de Org/Proyectos | | |
| 4 | Programador informático | | |
| | Maestro Industrial | | |
| | Técnico Especialista | (5/E) | 31,77 |
| | Montador Jefe | (4/D) | 31,77 |
| | Técnico Org. Especial | (3/C) | 31,77 |
| | Técnico Adm. Especial | (2/B) | 31,77 |
| | Maestro de 1ª | (1/A) | 31,77 |
| | Maestro de 2ª | | |
| 5 | Encargado | | |
| | Técnico Org. de 1ª | (5/E) | 31,62 |
| | Técnico Adm. de 1ª | (4/D) | 31,62 |
| | Delineante de 1ª | (3/C) | 31,62 |
| | Oficial 1ª Administrativo | (2/B) | 31,62 |
| 6 | Analista / Operador Informático 1ª | (1/A) | 31,62 |
| | Chofer | (4/D) | 31,48 |
| | Oficial 2ª Administrativo | (3/C) | 31,48 |
| | Técnico Org. de 2ª | (2/B) | 31,48 |
| | Analista / Operador Informático 2ª | (1/A) | 31,48 |
| 7 | Delineante de 2ª | | |
| | Auxiliar Administrativo | | |
| | Auxiliar de Organización | (4/D) | 31,48 |
| | Auxiliar Técnico | (3/C) | 31,48 |
| | Auxiliar Informático | (2/B) | 31,48 |
| | Almacenero | (1/A) | 31,48 |
| Ordenanza | | | |

ANEXO 4B

TABLAS QUINQUENIO 2011 PERSONAL SERVICIOS

| Grupo profesional | Categorías | Grupos | Quinquenio |
|-------------------|----------------------------------|--------|------------|
| 8 | Oficial 1ª Especial de Servicios | (3/C) | 31,62 |
| | | (2/B) | 31,62 |
| | | (1/A) | 31,62 |
| | Oficial 1ª de Servicios | (3/C) | 31,62 |
| | | (2/B) | 31,62 |
| | | (1/A) | 31,62 |
| | Oficial 2ª de Servicios | (3/C) | 31,48 |
| | | (2/B) | 31,48 |
| | | (1/A) | 31,48 |
| | Oficial 3ª de Servicios | (3/C) | 31,30 |
| | | (2/B) | 31,30 |
| | | (1/A) | 31,30 |
| | Especialista de Servicios | (3/C) | 31,26 |
| | | (2/B) | 31,26 |
| | | (1/A) | 31,26 |
| Peón de Servicios | (3/C) | 31,26 | |
| | (2/B) | 31,26 | |
| | (1/A) | 31,26 | |

ANEXO 5

REGLAMENTO DE LA COMISIÓN SOCIAL**Artículo 1º. Finalidad**

La Comisión Social tiene como finalidad el estudio y la atención de los gastos ocasionados por enfermedad de cualquier trabajador, su pareja de hecho y de los familiares a su cargo, siempre que los mismos carezcan de ingresos y convivan con el solicitante, teniendo preferencia el trabajador. Estos gastos son: odontología, oftalmología y casos especiales a juicio de la Comisión.

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

Artículo 2º. Fondo

Mediante Convenio Colectivo se establecerá el fondo destinado a asistencia social para cada año.

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

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

Artículo 3º. Composición y competencias de la Comisión

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

Las competencias de esta Comisión serán, entre otras:

- a) Asignar los fondos disponibles.
- b) Analizar la evolución de los mismos.
- c) Resolver las posibles reclamaciones.

La Empresa puede tener un representante presente en las reuniones de la Comisión, con voz pero sin voto.

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

Artículo 4º. Personal con derecho a solicitar subvención

Tendrán derecho a solicitar subvención cualquier trabajador de la Empresa que se atenga a las condiciones de los artículos de este Reglamento.

No tendrán derecho a la subvención los cónyuges, pareja de hecho o familiares que convivan con el trabajador de Siemens IT Solutions and Services, S.L., que tengan ingresos, ya sea por trabajar por cuenta ajena o por cuenta propia.

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

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

Artículo 5º. Presentación de solicitudes

Las peticiones se harán a la Comisión Social en el formulario específico.

Será preciso adjuntar original y dos copias de la factura, que especificará por separado los trabajos realizados con el importe que corresponda. La fecha de presentación de la factura no podrá exceder de los tres meses de su emisión.

Los trabajadores deberán proporcionar a la Comisión cualquier justificante que ésta les solicite para la aprobación de su solicitud.

Artículo 6º. *Reuniones*

El Comité Social se reunirá, en sesión ordinaria, una vez al mes, y en sesión extraordinaria cuantas veces considere oportuno, por la urgencia de la petición.

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

Artículo 7º. *Cuantía de la subvención*

Con carácter general, estas prestaciones serán las siguientes:

- a) Peticiones que corresponden al trabajador como titular se le asignará el 50%.
- b) Peticiones que corresponden a familiares a cargo del trabajador: se le asignará el 40% (siempre que no tengan ingresos).
- c) Cuando la madre y el padre trabajen en Siemens IT Solutions and Services, S.L., la petición de subvención para los hijos será formulada por uno de ellos. Si existiera separación o divorcio, la petición será formulada por el que tenga la custodia legal.
- d) Para el concepto de gafas normales se fijará, el tope máximo de factura en 270 euros. Las gafas especiales, tendrán un tratamiento diferenciado, y se fijará un tope máximo de factura para la montura en 180 euros, y para los cristales el porcentaje marcado anteriormente, en los apartados a y b, debiendo especificar en las facturas, estos conceptos por separado. Las lentillas desechables tendrán un tope máximo anual en factura de 270 euros.
- e) Para gastos de Odontología se fijará un tope máximo de factura en 2.700 euros. Si el tratamiento es superior a un año, el tope será anual.
- f) En caso de accidente de trabajo se pagará la totalidad del gasto de la reparación. Es necesario que exista el correspondiente parte de accidente.
En estos casos la cuantía de las subvenciones no formará parte del fondo destinado a Asistencia Social y serán abonadas por la Empresa.
- g) En las situaciones en que concurren casos o circunstancias especiales, que tengan relación con la finalidad especificada en el artículo 1º, 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.
- h) Las subvenciones serán brutas y estarán sujetas a la fiscalidad correspondiente a cargo del percceptor.

Artículo 8º. *Acuerdos*

La Dirección de RRHH de Siemens IT Solutions and Services, S.L., a propuesta de la Comisión Social 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 el interesado podrá solicitar una revisión de su petición al Comité de Empresa que será tramitada por vía de urgencia.

En cualquier caso el original de la factura será devuelto al interesado una vez haya sido contrasignado por la Comisión Social.

Artículo 9º. *Vigencia*

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

ANEXO 6

REGLAMENTO DE LA COMISIÓN SOCIAL RELATIVO A PRÉSTAMOS PERSONALES**Artículo 1º. Finalidad**

La Comisión Social estudiará las peticiones de préstamos originados por la adquisición de viviendas para uso personal e intransferible, así como las peticiones de préstamos para atender problemas imperativos ocasionales que pudieran presentarse, debidamente justificados.

Artículo 2º. Fondo

Mediante Convenio Colectivo se establecerá el fondo destinado a préstamos personales para cada año.

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

Artículo 3º - Composición y competencias de la Comisión

Por la parte Social, la Comisión encargada de las competencias relativas a Préstamos Personales, será la formada por los mismos miembros que la de Vigilancia del Convenio Colectivo.

Las competencias de esta Comisión serán, entre otras:

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

La Empresa puede tener un representante en la Comisión, estando presente en las reuniones de la misma, con voz pero sin voto.

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

Artículo 4º. Personal con derecho a solicitar préstamos

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

Artículo 5º. Presentación de solicitudes

Las peticiones se harán a la Comisión Social mediante escrito que especifique los motivos que fundamentan la petición.

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

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

Artículo 6º. Reuniones y periodicidad

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

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

Artículo 7º. *Valoración de las solicitudes*

En cada caso, la Comisión Social, 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 y familiares a su cargo.
- Ingresos y propiedades de la unidad familiar.

Así como otros datos adicionales que a juicio de la Comisión se consideren necesarios.

Artículo 8º. *Cuantía de los préstamos*

Las cantidades máximas a conceder serán estudiadas en cada caso por la Comisión Social en función del número de peticiones.

No obstante, la cantidad máxima por petición será de:

- A) Compra o construcción de primera vivienda: las cantidades que actualmente se vienen adjudicando hasta un máximo de 10.000 Euros.
- B) Reparación de primera vivienda: 50% del importe invertido, hasta un máximo de 3.000 €.
- C) Otros gastos: se estudiarán por la Comisión Social analizando objetivamente cada solicitud.

Artículo 9º. *Acuerdos*

La Dirección de Siemens IT Solutions and Services, S.L., por medio de sus representantes y a propuesta de la Comisión comunicará por escrito, de inmediato, la concesión o denegación de las solicitudes.

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

En los casos urgentes la aplicación será lo más rápida posible sin esperar al plazo anteriormente mencionado.

En caso de denegación de una solicitud el interesado podrá solicitar una revisión de su petición al Comité de Empresa, que será tramitada por vía de urgencia.

Artículo 10. *Forma de pago*

El préstamo se pagará directamente al interesado/a, en la fecha solicitada

En el plazo más breve posible, con un máximo de dos meses, se deberán aportar las facturas abonadas correspondientes al fin para el que ha sido solicitado el préstamo.

Artículo 11. *Intereses*

La cantidad prestada devengará el interés simple del 4,25 por 100, siendo determinado en el futuro en relación con el coste financiero de Siemens IT Solutions and Services, S.L. y con los límites legalmente constituidos por Convenio.

Artículo 12. *Plazo de amortización*

El Préstamo deberá ser amortizado totalmente en un plazo de cinco años. No obstante, los beneficiarios 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 prestatario para detraer de sus retribuciones salariales las cantidades correspondientes.



Artículo 13. *Vigencia*

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

Artículo 14. *Devolución anticipada de préstamos*

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

Artículo 15. *Disposición Final*

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

ANEXO 7

SEGURO DE JUBILACIÓN

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

La financiación de las prestaciones corresponde en un 70% a la Empresa y el 30% restante corresponde de forma alícuota a los trabajadores asegurados. La cuota alícuota de cada trabajador 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 empleados. En base al colectivo asegurado a 1 de Enero de cada año, se establecerá la cuota a pagar, por mes natural, por cada trabajador.

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

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

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

Contingencias y prestaciones cubiertas:

1. En caso de jubilación a los 65 años: el seguro garantiza al trabajador a los 65 años el capital por jubilación establecido en el artículo 28 del presente Convenio Colectivo más, en su caso, el capital garantizado con la participación en beneficios.
2. En caso de jubilación anticipada a propuesta de la empresa: el trabajador tendrá derecho a percibir la prestación a los 65 años de edad, siendo la financiación de la póliza en su totalidad a cargo de la Empresa
3. En caso de jubilación anticipada a propuesta del trabajador: el trabajador tendrá derecho a percibir a los 65 años de edad el fondo acumulado en el seguro, derivado de las primas satisfechas hasta el momento del cese por jubilación anticipada, más la participación en beneficios, en su caso.
4. En caso de fallecimiento con anterioridad a los 65 años: el seguro garantiza, en caso de fallecimiento del trabajador asegurado, el reembolso a los beneficiarios de las primas netas abonadas más el fondo acumulado como consecuencia de las participaciones en beneficios acumuladas hasta el momento del fallecimiento.
5. En caso de invalidez con anterioridad a los 65 años: el seguro garantiza al titular en caso de incapacidad permanente total para la profesión habitual o absoluta para todo trabajo, el fondo acumulado en el seguro para cada trabajador hasta la fecha de su incapacidad.
6. En caso de cese en la relación laboral por causa distinta a las indicadas anteriormente: 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 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, 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.
8. Para el año 2.011 la cobertura del seguro de jubilación será de 17.900 euros, manteniéndose la misma proporcionalidad en las aportaciones de cada una de las partes.

Para Fábrica Zaragoza, y para el personal con derecho al mismo, se mantiene el actual Seguro de Jubilación, fijándose la aportación por parte de la Empresa en 605 euros por persona para 2.011.

Aclaraciones del alcance del seguro de jubilación:

En base al colectivo asegurado en las fechas del 1 de Enero, cada año se establecerá la cuota a pagar, por mes natural, por el colaborador.

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

El personal que se acoja al Seguro de Jubilación dejará de percibir la prestación económica por fallecimiento/viudedad

Al personal con entrada en la Empresa posterior al 1 de Enero de 1.990, con independencia de que se acoja o no al Seguro de Jubilación, no le corresponde la percepción económica por antigüedad ni la 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. Para el personal con contrato en prácticas, el derecho a acogerse al seguro lo adquieren si al transcurrir un año se renueva su contrato y el plazo para ello será el establecido en el número 1.

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

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

6. 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 8

REGLAMENTO DE LA COMISIÓN SOCIAL REFERIDA A AYUDA POR ESTUDIOS**Artículo 1º. Finalidad**

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

Los cursos "Master" y cualesquiera otros de carácter especial o complementario de anteriores titulaciones en poder del colaborador serán tratados específicamente en el seno de la Comisión.

Artículo 2º. Composición y revocación de la Comisión

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

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

La Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, podrá nombrar, además, los representantes suplentes para la misma. Estos suplentes tendrán las mismas atribuciones que el resto de los miembros.

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

Las discrepancias en cuanto al funcionamiento de esta Comisión, serán resueltas por la Dirección de Recursos Humanos y el Presidente del Comité de Empresa.

Artículo 3º. Personal con derecho a solicitar ayuda

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

Artículo 4º. Presentación de solicitudes

Las peticiones se harán por escrito a la División de Recursos Humanos y a la Comisión Social.

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

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

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

Artículo 5º. Reuniones: periodicidad

La Comisión se reunirá en sesión ordinaria si existen solicitudes una vez al mes, y en sesión extraordinaria cuantas veces considere oportuno dicha Comisión por la urgencia de la petición.

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

Artículo 6º. *Cuantía de las ayudas*

Con carácter general, estas ayudas serán las siguientes:

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

Artículo 7º. *Grado de aprovechamiento*

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

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

Artículo 8º. *Acuerdos*

La Dirección de Siemens IT Solutions and Services, S.L., por medio de sus representantes, comunicara por escrito, de inmediato, la concesión o denegación de las solicitudes enviando copia al responsable de la Comisión Social.

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

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

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

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

Artículo 9º. *Vigencia*

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

DISPOSICIÓN FINAL

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

ANEXO 9

RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

En cumplimiento de la legislación vigente, los reconocimientos médicos y pruebas complementarias que procedan a la preceptiva vigilancia de la salud, se llevarán a cabo aplicando los protocolos médicos correspondientes a la evaluación de riesgos de cada uno de los puestos de trabajo que desempeñen los colaboradores de Siemens IT Solutions and Services, S.L.

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

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

1. Reconocimiento general:

- Anamnesis general.
- Exploración osteomuscular.
- Electrocardiograma a todos los colaboradores mayores de 45 años.
- Control visión.
- Análíticas generales (sangre y orina) con las características que se muestran en el apéndice A.
- Prevención de cáncer próstata: se incluirá el PSA en la prueba de analítica, según la práctica habitual médica, para el personal masculino mayor de 45 años.
- Prevención de cáncer cérvico-uterino y de mama: exploración ginecológica y mamaria. Citología y colposcopia. Ecografía y mamografía adicional para el personal femenino mayor de 40 años, según criterio médico.

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

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

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

**Apéndice A: Analíticas**

Ferritina en suero (ng/ml), si anemia.
Sideremia ($\mu\text{g}/\text{dl}$), 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-glutamilttransferas.
Glucosa basal en suero.
Got - aspartato aminotransfera.
Gpt - alanina aminotransferasa.
Hemograma completo en sangre.
Triglicéridos en suero.
Urato (ácido úrico) en suero.
Urea en suero.

(03/22.816/11)