

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

5316 *Resolución de 6 de mayo de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el plan de igualdad de Fujitsu Technology Solutions, SA (antes Fujitsu Services, SA).*

Visto el texto del Plan de Igualdad de Fujitsu Technology Solutions, SA (antes Fujitsu Services, SA), que fue suscrito, con fecha 14 de enero de 2010, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y, de otra, por las secciones sindicales de CC.OO., UGT y USO en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 6 de mayo de 2014.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

PLAN DE IGUALDAD DE FUJITSU TECHNOLOGY SOLUTIONS, S.A. (ANTES FUJITSU SERVICES, S.A.)

1. Introducción

Este Plan de Igualdad nace con el objetivo de contribuir a seguir avanzando en las políticas y medidas dirigidas a favorecer la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en Fujitsu Technology Solutions, S.A. (antes Fujitsu Services, S.A.), y de adaptar el texto del Convenio Colectivo a los cambios legislativos operados por mandato de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que han tenido reflejo en el Estatuto de los Trabajadores.

El presente Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, acordadas entre la Empresa y la Representación de los Trabajadores, presididos por los objetivos a los que responden la Ley de Igualdad, aun cuando esos objetivos ya forman parte de la actual política de relaciones laborales de la Compañía, y que se especifican a continuación:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, que permita la existencia de las mismas oportunidades de acceso al trabajo y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Conseguir, dentro de las posibilidades que ofrece nuestro sector de actividad, una representación equilibrada de la mujer en el ámbito de la Empresa.

– Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aún siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la Empresa.

– Favorecer las medidas de conciliación de la vida profesional y familiar de los empleados, tanto de las mujeres como de los hombres.

Para la consecución de estos objetivos las áreas sobre las que se actuará son las siguientes:

2. Áreas de actuación

2.1 Selección de Personal.

2.1.1 Objetivo: En esta materia la finalidad es avanzar en la actual política de selección de personal, presidida por criterios de objetividad, que permitan seleccionar a aquellas personas, al margen de su sexo, más idóneos profesionalmente para ocupar los puestos de trabajo objeto de cobertura, ya lo sea por promoción interna o a través de nuevas contrataciones.

2.1.2 Acciones:

– Para reforzar estas políticas de igualdad en materia de selección de personal las ofertas de empleo o de cobertura de vacantes por promoción interna, se basarán en una información ajustada a las características objetivas del puesto, exigencias y condiciones del mismo, y deberán mejorarse, si fuese necesario, los actuales medios de información sobre las vacantes que puedan producirse en la Compañía.

– Se estudiará el diseño de políticas que contribuyan a mejorar el acceso de las mujeres en aquellas áreas, niveles o funciones en que estén menos representadas.

2.2 Formación y Desarrollo Profesional.

2.2.1 Objetivo: Fujitsu continuará promoviendo la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias profesionales, sin distinción de género, de los empleados.

2.1.2 Acciones:

– Específicamente, Fujitsu apoyará iniciativas propias o a través de colaboración con terceros, de actividades dirigidas específicamente a las mujeres trabajadoras de la plantilla que permitan reforzar su patrimonio profesional como medio de favorecer el acceso de mujeres a puestos de mayor responsabilidad.

– Se introducirán medidas que faciliten la participación de las personas con contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares (a través de las modalidades a distancia y on line), en cursos de formación dirigidos a su actualización profesional.

– Se introducirán en los planes de formación contenidos que resalten la importancia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y promuevan la igualdad de oportunidades.

2.3 Plan de Seguimiento:

Indicador	Seguimiento
% total Hombres/ Mujeres	Semestral.
% por departamento. Hombres / Mujeres.	Semestral.
Inf. Formación sobre conciliación /Igualdad.	Anual.
Retribución Media H/M por puesto de trabajo	Anual.

3. Medidas de conciliación

3.1 Objetivo: Con el fin de proporcionar mejores condiciones para conseguir un adecuado equilibrio y mejor compatibilidad entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar se establecen las siguientes medidas:

3.2 Acciones:

– Reducción de jornada por Lactancia:

El trabajador o la trabajadora podrá ejercitar su derecho a la reducción de la jornada por lactancia de un hijo de acuerdo con lo que se establezca con carácter general en la legislación vigente, si bien la reducción de la jornada por lactancia será de una hora durante el periodo de vigencia del régimen de jornada partida y de media hora en periodo de jornada continuada.

Por mutuo acuerdo entre el/la trabajador/a y su jefe correspondiente, comunicado al Departamento de Recursos Humanos, las horas establecidas como permiso para la lactancia podrán acumularse en un permiso retribuido, de 14 días laborables de duración, cuyo disfrute deberá tener lugar inmediatamente después de la conclusión del período de baja por maternidad.

– Descanso por maternidad a tiempo parcial: Los periodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, a que se refiere el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o, si hubiera acuerdo con la empresa, a tiempo parcial, en los términos establecidos reglamentariamente.

– Métodos Audiovisuales: Se potenciará el uso de los métodos audiovisuales como vía para reducir la necesidad de los viajes de trabajo y facilitar una mejor conciliación de la vida personal y familiar.

4. Modificaciones que se introducen en el Convenio colectivo vigente

Artículo 22. Horarios de Trabajo: Criterios generales de aplicación.

Se incorpora un nuevo apartado 13:

«13. En el marco del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores podrán proponer a la Dirección de Recursos Humanos adaptaciones o modificaciones de su horario de trabajo, con el objeto de adaptar la distribución de la jornada diaria de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, siempre que no afecte negativamente a la organización del trabajo de la actividad o departamento al que esté adscrito, y se respete el régimen horario del resto de trabajadores que estén adscritos al mismo área de actividad o formen parte del equipo.»

Artículo 26. Permisos y Licencias.

En el apartado a) se añade lo siguiente:

«La formalización del registro como pareja de hecho, con arreglo a la normativa autonómica o municipal vigente, dará igualmente derecho al disfrute de los permisos y licencias previstos para los matrimonios. No obstante en el caso del permiso por contraer matrimonio, y habiéndose disfrutado este, no habrá lugar a un segundo permiso de quince días, por transformación de la relación de pareja de hecho en matrimonio, cuando se trate de la misma pareja.»

El apartado b) queda redactado de la siguiente forma:

«Tres días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo

domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días. Los días deben entenderse naturales, a excepción del supuesto de nacimiento de un hijo, en cuyo caso dos días serán laborables. En los casos de enfermedad grave de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, cuya duración supere una semana, y previa solicitud del/de la trabajador/a y autorización del Jefe correspondiente, comunicado al Departamento de Recursos Humanos, el disfrute del permiso al que se refiere el párrafo anterior se podrá fraccionar en dos periodos, y en ningún caso superará los mismos días laborables que le hubieran correspondido en el caso de haberlo disfrutado de manera continua.»

Se añade un nuevo apartado i), que queda redactado como se indica a continuación:

«Los trabajadores víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo.»

Artículo 28. *Vacaciones anuales.*

Se incorpora un nuevo apartado 9:

«9. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.»

Artículo 40. *Prestación Complementaria a la de la Seguridad Social durante el periodo de baja por Maternidad, Paternidad o Riesgo para el Embarazo.*

Se incorpora al supuesto único anterior de la baja maternal, la paternal y el riesgo para el embarazo, conforme al 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores.

Durante el período de baja maternal, paternal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, y adopción o acogimiento [artículo 45.1, apartado letra d), del Estatuto de los Trabajadores], la compañía abonarán en concepto de mejora voluntaria la diferencia existente entre el salario bruto del trabajador o trabajadora que disfrute de ese período de baja temporal y la cantidad bruta que tenga derecho a percibir como prestación básica de la Seguridad Social. Este complemento tendrá naturaleza extrasalarial.

Artículo 41. *Reducción de la jornada por razones de guarda legal de un hijo o por lactancia de un hijo menor de nueve meses.*

Este artículo queda redactado de la siguiente forma:

«El trabajador o la trabajadora podrá ejercitar su derecho a la reducción de la jornada por guarda legal o por lactancia de un hijo de acuerdo con lo que se establezca con carácter general en la legislación vigente, si bien la reducción por lactancia será de una hora durante el periodo de vigencia del régimen de jornada partida y de media hora en periodo de jornada continuada.

Por mutuo acuerdo entre el/la trabajador/a y su jefe correspondiente, comunicado al Departamento de Recursos Humanos, las horas establecidas como permiso para la lactancia podrán acumularse en un permiso retribuido cuya duración será catorce días

laborables, y deberá disfrutarse inmediatamente a continuación del período de baja por maternidad.

En caso de que un/una trabajador/a que hubiera optado por la acumulación, causara baja en la compañía, por cualquier motivo, antes de transcurridos los nueve meses, la parte proporcional de permiso disfrutado en exceso será descontada de la liquidación/finiquito.»

Artículo 48 bis. *Suspensión del Contrato de Trabajo con reserva de puesto de trabajo.*

Se incorpora este artículo nuevo para recoger lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, artículos 48 y 48 bis:

«1. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, excepto en los señalados en los párrafos a) y b) del mismo apartado y artículo, en que se estará a lo pactado.

2. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

3. En los supuestos de ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender sus actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la compañía y los trabajadores afectados.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

6. En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

7. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá a sólo uno de los progenitores, a elección de los interesados, no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.»

Artículo 49. *Excedencia Laboral.*

Este artículo queda redactado de la siguiente forma:

«1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la compañía podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la compañía, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.»

Artículo 51. *Derecho Disciplinario.*

Se incorpora un nuevo supuesto o) en el apartado 3.º:

«o) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.»

Artículo 53. *Competencias y Funciones del Comité de Empresa.*

Se añade este párrafo al punto 1:

«También tendrán derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, entre las que se incluirán datos sobre la proporción de hombres y mujeres, en los diferentes niveles profesionales, así como en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, y de la aplicación del Plan de Igualdad.»

Se añade un apartado c) al punto 9:

«c) De vigilancia al respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.»

Se añade el punto 14:

«14. Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.»