

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

6407 *Resolución de 19 de marzo de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Siemens Healthcare, SLU.*

Visto el texto del II Convenio colectivo de la empresa Siemens Healthcare, SLU (Código de Convenio n.º 90103602012020), que ha sido suscrito, con fecha 26 de diciembre de 2023, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido definitivamente subsanado mediante acta de fecha 11 de marzo de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 19 de marzo de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CONVENIO COLECTIVO DE SIEMENS HEALTHCARE, SLU

En Madrid, siendo las 12 horas del 26 de diciembre de 2023, se reúne la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de Siemens Healthcare, SLU.

II CONVENIO COLECTIVO

La Mesa de Negociación del presente Convenio Colectivo de Empresa (en adelante, «el Convenio») fue constituida en fecha 20 de julio de 2022, siendo las partes negociadoras del mismo la representación empresarial y el Comité Intercentros de Siemens Healthcare, SLU de acuerdo con la previsión contenida en el artículo 45 del I Convenio Colectivo de la Empresa.

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales**Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial.***

La eficacia y obligatoriedad de este convenio afecta a todas las actividades pertenecientes a SHS, siendo su ámbito interprovincial y abarcando el total de la Empresa.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Quedan comprendidos en el ámbito del presente convenio la totalidad de los/as trabajadores/as que prestan servicios en SHS, cualquiera que sea su centro de trabajo, así como a todos/as los/as trabajadores/as que ingresen durante la vigencia del mismo.

No obstante, el personal procedente de las Empresas que puedan integrarse en SHS durante la vigencia del presente convenio, en virtud del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, mantendrán sus condiciones de origen, en tanto en cuanto sean superiores en su conjunto y en su cómputo global a las de SHS, iniciándose las negociaciones para la armonización de las condiciones con la representación de los/as Trabajadores/as.

Artículo 3. *Ámbito temporal: vigencia.*

El presente convenio entrará en vigor en el momento de su presentación al registro por las autoridades laborales competentes. Una vez que se haya producido la inscripción definitiva, determinadas materias entrarán en vigor en la fecha que se especifique en el apartado correspondiente. En el caso de conceptos económicos que se abonen con efecto anterior a la entrada en vigor, los atrasos se pagarán en la nómina siguiente desde la presentación a registro del texto definitivo del convenio colectivo por la Comisión Negociadora.

La duración del convenio será hasta el 31 de diciembre de 2024.

Artículo 4. *Prórroga y denuncia.*

El presente convenio se prorrogará automáticamente de año en año si no mediare expresa denuncia del mismo por cualesquiera de las Partes firmantes con una antelación mínima de 1 mes al término de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Las Partes se comprometen a iniciar la negociación del nuevo convenio una vez formulada la denuncia, aun cuando éste no hubiese agotado su vigencia temporal inicial.

La denuncia del mismo, así como la comunicación de promoción de la negociación de un nuevo texto convencional (que incorporará obligatoriamente la legitimación del promotor, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación), deberán formalizarse simultáneamente por escrito y ser notificadas a la otra parte y a la Autoridad Laboral, a efectos de registro, en el plazo anteriormente referido.

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.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la Autoridad Laboral, al amparo de lo dispuesto en el artículo 8.2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenio y acuerdos colectivos de trabajo, requiriese la subsanación del texto convencional remitido para su registro, por entender que no reúne los requisitos exigidos

por la normativa vigente, las Partes firmantes se comprometen a negociar y trasladar una nueva propuesta de redacción de los artículos afectados a la Autoridad Laboral, en el plazo máximo de diez (10) días hábiles desde que se reciba el requerimiento de subsanación.

Artículo 6. *Garantía «ad personam».*

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

Artículo 7. *Comisión Paritaria o de Vigilancia.*

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, se creará una Comisión Paritaria (en adelante, «Comisión Paritaria» o «Comisión de Vigilancia») compuesta por ocho (8) miembros, cuatro (4) de ellos por parte de la Representación Legal de los/as Trabajadores/as («RLT»), designados por el Comité Intercentros entre los componentes de dicho Comité, y cuatro (4) por parte de la Empresa. Los/as suplentes de las diferentes representaciones serán nombrados/as por las mismas.

La Comisión se constituirá formalmente a la firma del presente convenio, aplicándole el Reglamento de funcionamiento ya acordado.

Las reuniones de la Comisión Paritaria podrán ser convocadas por cualquiera de las Partes, y ésta dispondrá de un plazo máximo de quince (15) días naturales para la resolución de cualquier cuestión, salvo en el caso que la cuestión que le fuera sometida fuera el desacuerdo en la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio, en cuyo caso, el plazo máximo para resolver será de siete (7) días, de conformidad con lo previsto en el artículo 82.3 del ET. Para que exista acuerdo, se requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

Las funciones de la Comisión Paritaria, además de las que expresamente se hayan podido manifestar en el presente convenio, serán las siguientes:

- a) Interpretación del convenio y vigilancia de su cumplimiento, velando por la aplicación de lo pactado, tanto a nivel colectivo como individual.
- b) Seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad y vigencia de los mismos.
- c) Entendimiento, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre la interposición de cualquier tipo de controversia o conflicto de carácter colectivo. Tendrán el carácter de controversia o conflicto colectivo, las disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses supra personales o colectivos.
- d) Resolver cualquier discrepancia relacionada que surja con la regulación de cualquier concepto recogido en este convenio, tanto a nivel colectivo como individual (Guardias, Vacaciones, Asistencia Social, etc.).

Una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente controversia por parte del/a interesado o interesado/as, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en el plazo señalado anteriormente, a contar desde la fecha de recepción del escrito en que se desarrolle la cuestión objeto de conflicto.

Cuando en la aplicación de lo pactado surjan discrepancias irresolubles por la Comisión Paritaria, ésta podrá remitir el conflicto colectivo al sistema de mediación del Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASACL) vigente en cada momento (siendo el vigente en el momento de la publicación del presente convenio el VI ASACL, publicado en el BOE de 23 de diciembre de 2020.

CAPÍTULO II

Clasificación Profesional

Artículo 8. *Grupos profesionales (Anexo 1).*

El presente artículo sobre clasificación profesional establece un sistema por Grupos Profesionales en virtud de los criterios establecidos en el artículo 22 del ET.

La estructura de encuadramiento profesional, consta de ocho (8) grupos profesionales que se distribuyen en dos (2) divisiones funcionales de acuerdo con lo que se expresa en el anexo 1.

Artículo 9. *Publicación de vacantes o puestos de nueva creación en grupos profesionales.*

Todas las vacantes (excepto las vacantes del Equipo Directivo y las vacantes con responsabilidad internacional) o puestos de nueva creación que se quieran cubrir en la Empresa serán comunicadas a todos/as los/as trabajadores/as en plantilla. Cualquier empleado/a que pertenezca a la plantilla podrá optar por ellas y en igualdad de adecuación al puesto tendrán preferencia respecto a los/as candidatos/as externos.

Artículo 10. *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/la empleado/a y que requieran la misma titulación académica o profesional, se comunicarán al/la interesado/a con una antelación mínima de 15 días naturales.

Cuando por razones perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, y por cuestiones técnicas u organizativas, se encomienden a un/a empleado/a funciones inferiores a las correspondientes a su grupo profesional, se informará a la RLT del Centro en que el/la afectado/a preste sus servicios con una antelación de 15 días naturales. 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 seis (6) meses en un (1) año u ocho (8) meses en dos (2) años el/la empleado/a podrá reclamar el ascenso y tendrá derecho a percibir el salario correspondiente a la plaza que esté ocupando.

Artículo 11. *Movilidad geográfica.*

El traslado de los/as trabajadores/as deberá ser notificado por la Empresa al/la la interesado/a y a la RLT con una antelación mínima de treinta (30) días a la fecha de su efectividad. Los traslados a iniciativa de la Empresa se compensarán con los siguientes conceptos:

– Dieta mensual de desplazamiento hasta tres (3) meses (primer mes dieta correspondiente a «viaje hasta 30 días», segundo y tercer mes dieta correspondiente a «viaje superior a 30 días». Véase anexo 2). La percepción de esta dieta será incompatible con el cobro de otro tipo de dietas.

– Alternativamente a las dietas anteriores, el empleado/a podrá optar por la percepción de 2/15 partes del salario fijo anual.

– Gastos de mudanza (seguro incluido), con un plazo máximo de doce meses de plazo desde la fecha del traslado.

– Gastos de viaje de la unidad familiar.

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

– Pago de dos viajes de ida y vuelta para búsqueda de vivienda en días no laborables, para el empleado/a y pareja (gasto tren/avión o kilometraje + noche de hotel con desayuno).

- Dos días laborables de permiso retribuido para realizar el traslado. Los días pueden no ser consecutivos.
- Eventualmente, ayuda escolar transitoria por causas justificadas.

En el caso de traslados colectivos, se seguirá el procedimiento de consultas del artículo 40 del ET con la representación de los trabajadores.

CAPÍTULO III

Conceptos económicos

Artículo 12. *Incrementos salariales y cláusula de revisión.*

12.1 Incrementos salariales.

– Para los años 2022 y 2023 se acuerda un incremento fijo anual del 4 % a aplicar sobre sueldos y salarios fijos percibidos por cada empleado/a, con efectos de 1 de enero de cada año respectivo, sobre valores al 31 de diciembre del año anterior. Se entenderá por sueldos y salarios fijos el salario de convenio, plus de empresa, quinquenios y complemento no absorbible. Se acuerda además realizar un pago único no consolidable de 630 euros brutos por empleado/a a abonar a la firma del convenio.

Año 2024:

– Para el año 2024 se acuerda un incremento del 2 % sobre el salario fijo a 31 de diciembre de 2023 con un tope máximo del 3 % en función del IPC del año 2024 (con carácter retroactivo desde 1 enero 2024 y a cobrar en la nómina de febrero de 2025).

Se entenderá por sueldos y salarios fijos el salario de convenio, plus de empresa, quinquenios y complemento no absorbible.

– Se acuerda un pago único no consolidable por empleado/a proporcional a la subida del IPC, con un tope del 1 %, si el IPC fuera superior al 3 %. Teniendo el compromiso de la Empresa de, que en la situación que el IPC fuese mayor del 4 %, negociar otro posible pago único no consolidable u otra forma de compensación.

12.2 Cláusula de revisión.

De manera excepcional en los años 2022, 2023 y 2024, el IPC se topa en los porcentajes indicados en el punto 12.1 Incrementos salariales.

Para futuros años y una vez que las partes hayan alcanzado un acuerdo sobre los incrementos salariales anuales, será de aplicación la Cláusula de revisión de IPC.

Así mismo, en situaciones excepcionales que se puedan dar en algún año y que así sean reconocidas por ambas partes, las mismas se comprometen a negociar la posibilidad de poner tope a la revisión de IPC a aplicar en el año en cuestión y a buscar alternativas de compensación.

Artículo 13. *Tablas salariales correspondientes a los grupos profesionales.*

Las tablas salariales, aplicables con efectos de 1 de enero de 2022, 1 de enero de 2023 y 1 de enero de 2024, correspondientes a cada uno de los Grupos Profesionales son las que se recogen a continuación (incluyendo pagas extraordinarias).

2022	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Grupo Profesional 0.	50.838,84	47.449,58	36.152,06
Grupo Profesional 1.	47.449,58	44.060,33	32.649,71
Grupo Profesional 2.	44.060,33	40.671,07	31.519,96
Grupo Profesional 3.	40.671,07	33.892,56	30.503,30

2022	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Grupo Profesional 4.	33.892,56	30.277,42	26.210,18
Grupo Profesional 5.	30.277,42	29.260,45	21.578,39
Grupo Profesional 6.	29.260,45	28.130,70	20.335,54
Grupo Profesional 7 (Aprendiz).	N.A.	19.657,56	17.624,26

2023	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Grupo Profesional 0.	52.872,45	49.347,60	37.598,25
Grupo Profesional 1.	49.347,60	45.822,75	33.955,80
Grupo Profesional 2.	45.822,75	42.297,90	32.780,70
Grupo Profesional 3.	42.297,90	35.248,20	31.723,35
Grupo Profesional 4.	35.248,20	31.488,45	27.258,60
Grupo Profesional 5.	31.488,45	30.430,95	22.441,50
Grupo Profesional 6.	30.430,95	29.256,00	21.148,95
Grupo Profesional 7 (Aprendiz).	N.A.	20.443,80	18.329,25

2024	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Grupo Profesional 0.	53.929,90	50.334,55	38.350,22
Grupo Profesional 1.	50.334,55	46.739,21	34.634,92
Grupo Profesional 2.	46.739,21	43.143,86	33.436,31
Grupo Profesional 3.	43.143,86	35.953,16	32.357,82
Grupo Profesional 4.	35.953,16	32.118,22	27.803,77
Grupo Profesional 5.	32.118,22	31.039,57	22.890,33
Grupo Profesional 6.	31.039,57	29.841,12	21.571,93
Grupo Profesional 7 (Aprendiz).	N.A.	20.852,68	18.695,84

En el caso de que finalizado el año 2024 el IPC real a nivel nacional de dicho año resulte superior al incremento inicial del 2 % y hasta un tope del 3 %, se efectuará por la diferencia y sobre valores de 31 de diciembre de 2023, una revalorización de los valores de la tabla del año 2024.

En la medida en que la Empresa desarrolla su actividad en un marco sectorial de alta tecnificación, resultando necesarios procesos de formación específicos a partir del momento de la contratación, las Partes reconocen que el pleno desarrollo de las funciones correspondientes a cada uno de los grupos profesionales solo se consigue tras el transcurso de un determinado periodo temporal, por lo que cada uno de los Grupos Profesionales prevén diferentes niveles retributivos que puede ir alcanzando el/la empleado/a en función del periodo de prestación de sus servicios para la Empresa.

El paso del nivel 3 a 2 se producirá transcurridos dos (2) años y el paso de nivel 2 a nivel 1 tendrá lugar transcurridos otros dos (2) años adicionales, pudiendo la Empresa absorber el posible Plus de Empresa si lo hubiera.

En los cambios de grupo profesional (ascensos), la Empresa garantizará, una subida salarial como mínimo del 50 % de la diferencia de los valores de tablas, en caso de que haya Plus de Empresa a absorber.

En relación a nuevas contrataciones y en el caso de experiencia demostrada previa, la Empresa podrá asignar el nivel acorde a dicha experiencia.

Artículo 14. *Fecha de pago de las nóminas.*

En cuanto a la determinación de la fecha de pago de las nóminas, se aplicarán las siguientes reglas:

a) La fecha de pago se producirá en un plazo máximo de seis (6) días laborales (excluyendo sábados, domingos y festivos) desde la fecha del proceso para el volcado de los variables de la nómina (día 20 de cada mes). Nunca más tarde del 27 de cada mes.

b) En el caso de que el día 20 coincida con sábado, domingo o festivo la fecha del proceso de los variables se adelantará al día laborable anterior.

En base a las reglas anteriores, durante los primeros quince (15) días del mes de enero de cada año corresponderá a la Comisión Paritaria prevista en el artículo 7 del presente convenio, la concreción de las fechas de pago de las nóminas en cada uno de los meses correspondientes a los referidos años, las cuales serán publicadas en la intranet para su general conocimiento.

Al objeto de simplificar procesos, no resultará necesario que las nóminas vayan firmadas por un/a apoderado/a de la Empresa.

Artículo 15. *Otros conceptos salariales.*

15.1 Pagas extraordinarias.

Existen tres (3) gratificaciones en los meses de mayo, julio y diciembre, que consistirán en una (1) mensualidad de salario. Dichas pagas extras, ya incluidas en las tablas salariales, serán abonadas en los meses de abril, junio y noviembre respectivamente.

Los/as trabajadores/as que lleven menos de un (1) año en la Empresa en la fecha de devengo de las 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 les corresponda de cada una de ellas.

A voluntad del/a empleado/a podrá, en el mes de diciembre, elegir cobrar las tres (3) pagas extras prorrateadas en doce (12) pagos al año. Dicha elección se aplicará como mínimo durante un (1) año completo.

El/la empleado/a podrá solicitar el anticipo de estas pagas extraordinarias por la parte que tenga devengada en el momento de la solicitud del anticipo, a descontar en el momento del abono de las pagas extraordinarias o, en caso de extinción del contrato, en el momento de dicha extinción.

15.2 Subvención comida.

Para toda la Empresa esta subvención será de 13,42 euros brutos/día para el año 2022, será de 13,95 euros brutos/día para el año 2023 y será 14,60 euros brutos/día para el año 2024. La subvención se abonará por día de asistencia al trabajo independientemente de la jornada (invierno o verano).

Año	Importe Subvención Comida
2022	13,42 €
2023	13,95 €
2024	14,60 €

La forma de abono de las comidas (Subvención o Ticket Restaurant) será de voluntaria elección por parte del empleado/a, manteniendo la opción elegida al menos durante todo el año natural.

El cobro de esta prestación es incompatible con otras percepciones en el mismo día, tales como dietas, liquidación de gastos por manutención, invitaciones y/o asistencia a reuniones/formaciones que incluyan el almuerzo.

15.3 Horas de viaje en intervenciones del Servicio Técnico (CSE's, FAS) + IT Diagnostics + Proyectos.

Las horas de desplazamiento que cumplan las siguientes condiciones:

- Se ocasionen fuera de la jornada laboral,
- En intervenciones del Servicio Técnico (CSE's, FAS), intervenciones del colectivo de IT Diagnostics y colectivo de Proyectos y
- Que además impliquen desplazamiento (tanto ida como vuelta) entre el domicilio del empleado y el lugar de trabajo ubicado en las dependencias del cliente,

Serán consideradas como horas de viaje que no computarán como jornada y que serán compensadas según se explica a continuación: se establece un valor único para las mismas de 19,48 euros brutos/hora a partir del año 2022, de 20,26 euros brutos/hora en el año 2023 y de 20,67 euros brutos/hora en el año 2024.

15.4 Gastos de viajes y dietas (Anexo 2).

Las dietas serán de aplicación siempre que el empleado/a realice su trabajo fuera de su lugar habitual de trabajo (domicilio/oficina), independientemente del municipio donde esté realizando su labor. El importe de esta dieta será el recogido en el anexo 2 según le corresponda.

Los importes correspondientes a los gastos de viajes y dietas figuran en el anexo 2.

Dietas internacionales: Los valores de las dietas establecidos en dicho anexo 2 serán los mínimos aplicables cuando los viajes se realicen fuera de España.

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

15.5 Compensación económica por antigüedad.

El personal de SHS percibirá una compensación económica por quinquenio consistente en 52,38 para el año 2022, de 54,48 para el año 2023 y de 55,57 euros mensuales para el año 2024 por cada quinquenio de antigüedad en la Empresa.

La revalorización del valor del quinquenio será la misma que la acordada para sueldos y salarios fijos recogida en el artículo 12 «Incrementos salariales».

Año	Importe Quinquenio
2022	52,38 €
2023	54,48 €
2024	55,57 €

Los/as trabajadores/as que cumplan el quinquenio en el primer semestre del año, percibirán esta compensación desde el 1 de enero de ese mismo año.

Los/as trabajadores/as que cumplan el quinquenio en el segundo semestre del año, percibirán esta compensación desde el 1 de julio de ese mismo año.

15.6 Kilometraje.

A partir de 2022, el precio del kilómetro en coche propio queda establecido en 0,38 euros, para el año 2023 en 0,40 euros y para el año 2024 en 0,41 euros.

Artículo 16. *Incentivo de convenio.*

Para los años 2022, 2023 y 2024 se establece un incentivo de convenio no consolidable y abonable a aquellos/as empleados/as que no se encuentren en ningún sistema de incentivación implantado por la Empresa. Dicho incentivo estará ligado a la consecución de la facturación a nivel de España presupuestada según cifras oficiales de la Empresa y con el siguiente escalado:

Porcentaje de facturación presupuestada alcanzado	Porcentaje de incentivo
97 %	0,40 %
98 %	0,60 %
99 %	0,80 %
100 %	1,0 %
Entre 100 % a 111 %	Lineal entre 1,0 % y 2,1 %
111 %	2,1 %
112 %	2,2 %

El porcentaje de incentivo se aplicará sobre el Sueldo fijo al 31 de diciembre del año anterior.

Dicho variable será pagadero en la nómina de diciembre, siendo el pago proporcional al tiempo de permanencia en la Empresa, en cada uno de los ejercicios económicos del presente convenio.

Cada trimestre se entregará al Comité Intercentros la cifra que vaya consolidando la facturación anteriormente reseñada.

CAPÍTULO IV

Contratación

Artículo 17. *Empleo.*

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

A aquellos/as empleados/as de nueva entrada cuyo contrato temporal se extinga y vuelvan a ser posteriormente contratados/as dentro de los seis 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/a empleado/a a cargo de la Empresa.

El personal de nueva contratación que esté en ese momento desarrollando desde una ETT tareas iguales o similares, entrará en el nivel salarial acorde con los años que lleve realizando esa labor.

CAPÍTULO V

Jornada laboral

Artículo 18. *Jornada laboral.*

Durante los años 2022, 2023 y 2024 la jornada anual de trabajo será de 1.735 horas.

Dada la necesidad de una atención cada vez mayor al cliente y sus necesidades de horario, se establece la posibilidad de que cuando estas situaciones se produzcan y previa justificación de dicha necesidad, se abra una negociación con la RLT en la que,

con el ánimo de encontrar una solución, se negocien y acuerden los criterios para su reglamentación y compensación.

Debido a las particularidades que tienen cada uno de los colectivos que se identificarán en el presente artículo, resulta necesario fijar sistemas de jornadas y compensación de las mismas en función de cada colectivo.

a) Calendario laboral.

Una vez conocido el calendario oficial de fiestas de cada Comunidad Autónoma y fiestas locales, se confeccionará en cada centro de trabajo, de común acuerdo, un calendario oficial de fiestas, como, asimismo, de fiestas convenidas, fijándose el total de tiempo a trabajar diariamente para obtener las horas anuales acordadas.

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

La publicación del mismo se realizará como máximo en la última quincena de diciembre del año anterior.

Confeccionados dichos calendarios, el exceso que resulte sobre la jornada anual establecida se consideraran días de exceso de jornada o días de libre disposición anuales a disposición del empleado/a.

Los días de exceso de jornada/días de libre disposición tendrán similar regulación a la de las vacaciones.

Es compromiso tanto de la Empresa como de la RLT, velar por el disfrute integro de estos días por parte de los/as trabajadores/as. Ambas Partes tomarán las medidas que consideren necesarias en cada momento para identificar, estudiar, y gestionar cuando proceda, cualquier situación excepcional, independientemente del área de la Empresa donde ocurra.

b) Horario y Flexibilidad horaria.

El comienzo de la jornada de lunes a jueves es a las 8 horas y su finalización a las 16,55 horas (incluyendo la pausa mínima de comida de 20 minutos, máxima de 60 minutos) manteniéndose la flexibilidad de entrada entre las 7,30 y las 9,30 horas.

Para el Servicio Técnico (CSE's), el comienzo de la jornada de lunes a jueves es a las 8 horas y su finalización a las 16,55 horas (incluyendo la pausa mínima de comida de 20 minutos, máxima de 60 minutos) manteniéndose la flexibilidad de entrada entre las 7,30 y las 9,00 horas.

La salida estará en función directa de la hora de entrada más el tiempo utilizado por cada empleado/a en las pausas establecidas para invierno (mínimo 20 minutos/máximo 60).

c) Jornada intensiva.

La jornada intensiva de verano abarcará el período comprendido entre el 15 de junio al 14 de septiembre ambos inclusive. El comienzo de la jornada será a las 8 horas y su finalización a las 14,45 horas (incluyendo una pausa mínima de 15 minutos) manteniéndose la flexibilidad de entrada entre las 7,30 y las 9,30 horas, excepto para el Servicio Técnico (CSE's) que mantendrá la flexibilidad de entrada entre las 7,30 y las 9,00 horas

Igualmente, todos los viernes del año será de aplicación la Jornada intensiva.

Lo anterior se entiende sin perjuicio del/los régimen/es de retenes/guardias previstos en el presente convenio para los distintos colectivos.

La salida estará en función directa de la hora de entrada más el tiempo utilizado en las pausas establecidas para verano (15 minutos).

Artículo 19. *Horas extras, excesos de jornada y guardias.*

a) Horas extras.

El importe de las horas extraordinarias para el año 2022 es de 43,06 euros, para el año 2023 de 44,78 euros, y para el año 2024 de 45,68 euros, con efectos 1 de enero en todos los casos. Este importe no podrá ser, en ningún caso, inferior al valor de la hora normal de trabajo según tablas de convenio.

El importe de las horas extras nocturnas de lunes a viernes, será de 45,22 euros para 2022, de 47,03 euros para 2023 y de 47,97 euros para 2024 (valor de la hora extra con un incremento del 5 %).

El importe de las horas extras de sábados, domingos y festivos será de 45,22 euros para 2022, de 47,03 euros para 2023 y de 47,97 euros para 2024 (valor de la hora extra con un incremento del 5 %).

El importe de las horas extras nocturnas de sábados, domingos y festivos (de 22 horas a 6 horas) será de 47,36 euros para 2022, de 49,25 euros para 2023 y de 50,24 euros para 2024 (valor de la hora extra con un incremento del 10 %).

El importe de las horas extras en festivos especiales será de 47,36 euros para 2022, de 49,25 euros para 2023 y de 50,24 euros para 2024 (valor de la hora extra con un incremento del 10 %).

El importe de las horas extras nocturnas en festivos especiales (de 22 horas a 6 horas) será de 51,69 euros para 2022 de 53,76 euros para 2023 y de 54,84 euros para 2024 (valor de la hora extra con un incremento del 20 %).

Concepto	2022	2023	2024
Horas Extraordinarias (L a V).	43,06 €	44,78 €	45,68 €
Horas Nocturnas (L a V).	45,22 €	47,03 €	47,97 €
Horas Extraordinarias (S a D y Festivos).	45,22 €	47,03 €	47,97 €
Horas Extraordinarias Nocturnas (S a D y Festivos).	47,36 €	49,25 €	50,24 €
Horas Extraordinarias Festivos Especiales.	47,36 €	49,25 €	50,24 €
Horas Extraordinarias Nocturnas Festivos Especiales.	51,69 €	53,76 €	54,84 €

Las Horas Extras no podrán superar el número máximo de ochenta (80) horas anuales (contemplando horas extras, las horas activas en guardias y las horas de exceso no compensadas por tiempo).

Entre el final de la jornada de trabajo y el comienzo de la siguiente debe haber el descanso mínimo que marca la ley.

b) Prolongación de Jornada del Servicio Técnico (CSE´s y RSC/CSE-FAS).

Se entiende por prolongación de jornada, el tiempo necesario para que un técnico atienda al cliente como continuación a su jornada laboral y para finalizar un trabajo que estuviera realizando ya en dicho cliente.

Estas prolongaciones de jornada tienen que estar autorizadas por su jefatura directa.

Las jornadas de trabajo, tanto de invierno como de verano, podrán prolongarse hasta 2 horas por día de lunes a viernes. El máximo de horas de exceso no podrá superar las 96 horas al año, ni 32 horas al mes, ni 2 horas al día. Desde la tercera hora y siguientes de trabajo en el cliente, éstas se abonarán como horas extraordinarias según lo indicado en el apartado a).

Se realizará un control mensual de estas Prolongaciones de Jornada. El plazo de cuatro meses a compensar los excesos de Jornada computará a partir del cierre de cada mes.

Estas horas de prolongación se compensarán por tiempo (1 hora x 1 hora) y una retribución económica que será la siguiente (valor calculado como el valor de la Hora extra * 75/175):

- 18,45 € brutos/hora para 2022.
- 19,19€ brutos/hora para 2023.
- 19,57 € brutos/hora para 2024.

Formas de canjeo del tiempo:

- Canjeo inmediato al día siguiente entrando 2 horas más tarde o saliendo 2 horas antes.
- Canjeo durante los 7 días siguientes.
- Acumulando jornadas completas y disfrutarlo en el plazo de 4 meses a partir de la fecha en que completa el cómputo.

En cualquier caso, la fecha y forma de canjeo no será modificable una vez fijada salvo nuevo acuerdo entre las partes.

La compensación del exceso de jornada por descanso equivalente se establecerá de la siguiente forma:

- 1.º El empleado/a solicita fecha de compensación (obligatorio).
- 2.º La Jefatura, siempre que exista cobertura de servicio, aprobará la fecha.
- 3.º En caso de no ser posible, acordarán la fecha de canjeo nueva de mutuo acuerdo.
- 4.º En caso de falta de acuerdo, se canjearán en base a las necesidades de servicio y de mutuo acuerdo.
- 5.º En caso de discrepancia, se podrá elevar a la Comisión de Vigilancia.

Las horas transcurridas en el desplazamiento desde el domicilio del cliente al domicilio particular del/a Técnico/a se considerarán horas de viaje y se abonarán como tales (artículo 15.3) y no se podrán canjear por tiempo libre.

En el supuesto de no procederse a compensar el tiempo libre en los anteriores plazos (4 meses) las horas de exceso se compensarán por el valor económico de las horas extras.

Las horas que no se compensen por descanso y que se retribuyan conforme a lo previsto anteriormente, no podrán superar el número máximo de ochenta (80) horas anuales (contemplando horas extras, las horas activas en guardias y las horas de exceso no compensadas por tiempo).

c) Guardias del Servicio Técnico (CSE's).

Esta es una prestación voluntaria de atención al cliente acordada y regulada por medio de un documento firmado por ambas partes. Este documento tendrá duración de un año y se entenderá prorrogado de año en año, salvo que medie comunicación escrita con una antelación mínima de un mes antes de la fecha de vencimiento por alguna de las partes.

En caso de no haber voluntarios/as y de que se precise la prestación de la guardia por solicitud del cliente, la Empresa tendrá la potestad, previa exposición del/a Jefe/a correspondiente, de incluir en la prestación de la guardia a los/as Técnicos/as más idóneos/as para el caso concreto que se presente. En estos casos se informará previamente a la Comisión de vigilancia. En caso de conflicto o discrepancia, el/la empleado/a podrá acudir a dicha Comisión y plantear su caso para su resolución.

Las guardias se notificarán al/la empleado/a por parte de los/as responsables técnicos con una antelación de un mes antes de la fecha de la prestación del servicio, 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

realización, no pudiendo realizar más de una semana al mes, salvo voluntariedad del/la empleado/a.

Entre el final de la jornada de trabajo y el comienzo de la siguiente debe haber el descanso mínimo que marca la ley.

Las guardias se dividen en horas pasivas y/u horas activas.

Con efecto 1 de enero de 2024 los valores de las guardias (CSE) pasarán a ser:

– Hora pasiva: Se entiende como hora pasiva dentro de la guardia, el tiempo que una persona está disponible para ser localizada por teléfono móvil o dispositivo similar, para su intervención si fuera precisa, fuera de la jornada planificada de trabajo, respetando el período de vacaciones y la legislación vigente. Estas horas pasivas no son computables dentro de la jornada anual.

Estas horas pasivas se compensarán según los valores de la tabla adjunta:

Concepto	2022	2023	2024
Hora pasiva lunes a viernes.	3,71 €	3,86 €	5 €
Hora pasiva sábado, domingos y festivos.	4,24 €	4,41 €	7 €
Hora pasiva festivos especiales.	10,82 €	11,25 €	12 €

Los sábados, domingos, festivos y festivos especiales se abonarán como mínimo 8 horas pasivas a su valor establecido.

Tendrán la consideración de Festivo Especial los días 1 de enero, 6 de enero, Jueves Santo –o 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.

– Horas Activas: Se considerará como hora activa toda aquella intervención del personal técnico de guardia, ya sea telefónica, «on line» o presencial.

Las horas activas presenciales en las Guardias se prestarán dentro de un radio máximo 200 km en la respectiva zona de influencia determinada por el centro de trabajo/municipio de residencia al que pertenezca el grupo de Técnicos/as asignados/as.

Dado que el servicio de Guardias es una actividad cuyo objeto es dar cobertura a los clientes fuera de la jornada laboral normal de cada Técnico/a, debe buscarse un equilibrio entre la calidad y efectividad del servicio, por una parte, y el respeto a las condiciones personales del/a empleado/a por otra, respetándose los tiempos de descanso y libranza que sirvieron de criterio a la hora de confeccionar las diferentes jornadas laborales en el convenio.

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 Guardias entre todos/as los/as Técnicos/as que formen parte del Servicio.

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

Las horas activas dentro del servicio de Guardias en cualquiera de los dos casos se abonarán de la siguiente manera:

- Hora activa de lunes a viernes: valor de la hora extra con un incremento del 25 %.
- Hora activa nocturna de lunes a viernes (valor de la hora activa con un incremento del 5 %).
- Hora activa sábados, domingos y festivos (valor de la hora activa con un incremento del 5 %).
- Hora activa nocturna, sábados, domingos y festivos (valor de la hora activa con un incremento del 10 %).
- Hora activa festivos especiales (valor de la hora activa con un incremento del 10 %).

– Hora nocturna activa festivos especiales (valor de la hora activa con un incremento del 20 %).

Concepto	2022	2023	2024
Hora Activa (L a V).	53,84 €	55,99 €	57,11 €
Hora Activa Nocturna (L a V).	56,53 €	58,79 €	59,97 €
Hora Activa (S a D y Festivos).	56,53 €	58,79 €	59,97 €
Hora Activa Nocturna (S a D y Festivos).	59,22 €	61,59 €	62,82 €
Hora Activa Festivos Especiales.	59,22 €	61,59 €	62,82 €
Hora Activa Nocturna Festivos Especiales.	64,60 €	67,18 €	68,52 €

Las horas transcurridas desde el momento en que el/la Técnico/a sea requerido para una intervención hasta su finalización y regreso a su domicilio, se considerarán horas activas, por lo que no se cobrarán las horas pasivas durante ese tiempo.

En el caso de solución en remoto del problema por el que fue requerido el/la Técnico/a se le computará el tiempo (minutos) que emplee en la resolución de la incidencia y al final del tiempo de Guardia se redondeará a horas completas, debiendo para ello documentarse la intervención en las herramientas correspondientes.

Las horas activas que se retribuyan conforme a lo previsto anteriormente no podrán superar el número máximo de ochenta (80) horas anuales (contemplando horas extras, las horas activas en guardias y las horas de exceso no compensadas por tiempo).

En estos importes no se incluyen los gastos que pudieran derivarse de la intervención con desplazamiento del/a Técnico/a, de producirse la misma. Cuando se realicen horas activas se abonará la dieta correspondiente.

d) Servicio Especial Atención Técnica (CSE's Imagen).

Los viernes de jornada de invierno será de aplicación el sistema de Servicio Especial de Atención Técnica.

Se entiende por Servicio Especial de Atención Técnica el tiempo durante el cual un Técnico de Imagen (CSE de Imagen) esté disponible para atender al cliente en caso de necesidad los viernes en jornada de invierno de 14,50 a 16,50. Dicho tramo horario estará en función directa de la hora de entrada, si se entra a las 7,30 el Servicio Especial de Atención Técnica será de 14,20 a 16,20, si se entra a las 9,00 el Servicio Especial de Atención Técnica será de 15,50 a 17,50.

Se creará un retén de Guardia (Disponibilidad) para dar este Servicio Especial de Atención Técnica de como máximo 1/3 del colectivo de CSE's de Imagen.

El calendario de servicios de este colectivo se establecerá cada tres (3) meses, y deberá establecer viernes rotativos.

Con efecto de 1 de enero de 2022 las dos (2) horas de guardia efectuadas los viernes se retribuirán a 14,85 euros brutos (las dos horas) en el caso de no haber intervención. Para el año 2023, las dos (2) horas de guardia los viernes se retribuirán a 15,44 euros brutos en el caso de no haber intervención y para el año 2024 15,75 euros brutos.

Todo ello con el fin de compensar la disponibilidad necesaria de este colectivo en los tramos horarios indicados, al tratarse de una guardia de corta duración y que acontece los viernes.

En caso de intervención aplica lo indicado en el apartado c) en lo referente a la hora activa.

e) Colectivo FAS (Especialistas de Aplicaciones) y Proyectos.

Se acuerda, por la particularidad de los trabajos que realizan estos colectivos, un tope de 150 horas/año en el que la Empresa, con un preaviso de cinco (5) días, podrá requerir al/la empleado/a prestar trabajos fuera de su jornada laboral de lunes a viernes.

Cuando la situación en la recepción de instalaciones nuevas así lo requiera, los/as trabajadores/as de la unidad organizativa de Proyectos podrán ser requeridos puntualmente para realizar trabajos los sábados, domingos y festivos.

Entre el final de la jornada de trabajo y el comienzo de la siguiente debe haber el descanso mínimo que marca la ley.

Estas horas se compensarán por tiempo (1 hora x 1 hora) y una retribución económica que será la siguiente (valor calculado como el valor de la Hora extra * 75/175):

Concepto	2022	2023	2024
Hora (L a V).	18,45 €	19,19 €	19,57 €
Hora Nocturna (L a V).	19,38 €	20,16 €	20,56 €
Hora (S a D y Festivos).	19,38 €	20,16 €	20,56 €
Hora Nocturna (S a D y Festivos).	20,30 €	21,11 €	21,53 €
Hora Festivos Especiales.	20,30 €	21,11 €	21,53 €
Hora Nocturna Festivos Especiales.	22,15 €	23,04 €	23,50 €

Formas de canjeo del tiempo:

- Canjeo inmediato al día siguiente.
- Canjeo durante los 7 días siguientes.
- Acumulando jornadas completas y disfrutarlo en el plazo de 9 meses a partir de la fecha en que completa el cómputo y 4 meses para Proyectos en los casos de sábados, domingos y festivos, computados a la finalización de cada mes en ambos casos.

En cualquier caso, la fecha y forma de canjeo no será modificable una vez fijada salvo nuevo acuerdo entre las partes.

La compensación por descanso equivalente se realizará de la siguiente forma:

- El empleado/a solicita fecha de compensación (obligatorio).
- La Jefatura, siempre que exista cobertura de servicio, aprobará la fecha.
- En caso de no ser posible acordarán la fecha de canjeo nueva de mutuo acuerdo.
- En caso de falta de acuerdo se canjearán en base a las necesidades de servicio y de mutuo acuerdo.
- En caso de discrepancia se podrá elevar a la Comisión de Vigilancia.

En el supuesto de no procederse a compensar el tiempo libre en los anteriores plazos (4 ó 9 meses, según los casos), las horas de exceso se compensarán según lo indicado en el apartado a) Horas Extras de este mismo artículo.

Las horas que no se compensen por descanso y que se retribuyan conforme a lo previsto anteriormente no podrán superar el número máximo de ochenta (80) horas anuales.

f) Montajes de grandes Instalaciones (CSE's, RSC/Customer Support (anterior TSC), IT Diagnostics y RSC/CSE-FAS).

Para el montaje y puesta en marcha de las grandes instalaciones de *in vitro* (Ej: cadena de más de 10 metros y/o más de 5 Módulos de Atellica Solutions) e *in vivo* y hasta la finalización de la instalación y en todo caso no más allá de la fecha de la firma del acta de recepción por parte del cliente, se pacta un tope de 150 horas/año en el que

la Empresa, con un preaviso de 15 días, podrá requerir al/la empleado/a prestar servicios fuera de su jornada habitual.

Para el personal de Servicio Técnico (CSE's) que preste servicios en grandes instalaciones y en otros mantenimientos, el total de la suma de las horas de prolongación y de las horas de montaje aquí reguladas, no podrá superar las 150 horas anuales.

Entre el final de la jornada de trabajo y el comienzo de la siguiente debe haber el descanso mínimo que marca la ley.

La compensación de las horas de montaje de grandes instalaciones, se realizarán mediante descanso equivalente (1 x 1 hora) más los importes por hora indicados (un 33 % superior a las Horas de Prolongación).

Concepto	2022	2023	2024
Hora (L a V).	24,53 €	25,51 €	26,02 €
Hora Nocturna (L a V).	25,76 €	26,79 €	27,33 €
Hora (S a D y Festivos).	25,76 €	26,79 €	27,33 €
Hora Nocturna (S a D y Festivos).	26,99 €	28,07 €	28,63 €
Hora Festivos Especiales.	26,99 €	28,07 €	28,63 €
Hora Nocturna Festivos Especiales.	29,46 €	30,64 €	31,25 €

El canjeo por tiempo libre se producirá en un plazo máximo de 9 meses, computados a la finalización de cada mes.

El valor económico se asigna, por el esfuerzo continuado que conlleva el montaje de este tipo de instalaciones.

En el supuesto de no procederse a compensar el tiempo libre en los anteriores plazos, las horas de exceso se compensarán según lo indicado en el apartado a).

Durante el período de grandes montajes los/as trabajadores/as que estén realizando estos grandes montajes no harán guardias.

Las horas que no se compensen por descanso y que se retribuyan conforme a lo previsto anteriormente, no podrán superar el número máximo de ochenta (80) horas anuales (contemplando horas extras, las horas activas en guardias y las horas de exceso no compensadas por tiempo).

g) Colectivo RSC/Customer Support (anterior TSC) y Servicio Especial de Atención Remota.

– Los/as integrantes de este colectivo cuya jornada es de lunes a domingos y festivos (con los descansos correspondientes), percibirán las siguientes cantidades en el caso de que sean efectivamente requeridos para realizar un trabajo en sábados, domingos y/o festivos:

- Trabajo en sábados (año 2022): 151,48 euros (8 horas), (año 2023) 157,54 euros (8 horas) y (año 2024) 160,72 euros (8 horas).
- Trabajo en domingos y festivos: (año 2022): 216,40 euros (8 horas), (año 2023) 225,10 euros (8 horas) y (año 2024) 229,6 euros (8 horas).

En el caso de que tengan que dar cobertura en un día festivo que caiga entre semana tendrán además un día de descanso.

- Trabajo en festivos especiales no nacionales, Jueves Santo, Lunes de Pascua, Sábado Santo, estos festivos especiales el trabajo se realiza presencialmente o de forma

remota, trabajando en dichas fechas entre 1 y 4 empleados/as en turno de mañana y 1 en turno de tarde:

- 2022: 216,40 euros (8 horas) + 1 día de descanso.
- 2023: 225,10 euros (8 horas) + 1 día de descanso.
- 2024: 229,6 euros (8 horas) + 1 día de descanso.

● Trabajo en festivos especiales nacionales, 1 de enero, 6 de enero, Viernes Santo, Domingo de Resurrección, 24, 25 y 31 de diciembre, estos festivos especiales el trabajo se realiza de manera remota:

2022	2023	2024
309,16 € (8 horas) + 1 día de descanso	321,53 € (8 horas) + 1 día de descanso	327,96 € (8 horas) + 1 día de descanso
541 € (14 horas) + 1 día de descanso	562,64 € (14 horas) + 1 día de descanso	573,89 € (14 horas) + 1 día de descanso

Entre el final de la jornada de trabajo y el comienzo de la siguiente debe haber el descanso mínimo que marca la ley.

– Los/as empleados/as del RSC/Customer Support (anterior TSC) cuya jornada sea de lunes a viernes, percibirán la siguiente cantidad en el caso de que sean efectivamente requeridos para realizar un trabajo en sábados, domingos o festivos:

- Trabajo en sábados: a elegir por el/la empleado/a:

2022	2023	2024
151,48 € (8 horas) + 1 día de descanso	157,54 € (8 horas) + 1 día de descanso	160,72 € (8 horas) + 1 día de descanso
367,88 € (8 horas)	382,60 € (8 horas)	390,25 € (8 horas)

- Trabajo en domingos y festivos: a elegir por el/la empleado/a:

2022	2023	2024
216,4 € (8 horas) + 1 día de descanso	225,06 € (8 horas) + 1 día de descanso	229,56 € (8 horas) + 1 día de descanso
367,88 € (8 horas)	382,60 € (8 horas)	390,25 € (8 horas)

● Trabajo en festivos especiales no nacionales, Jueves Santo, Lunes de Pascua, Sábado Santo, estos festivos especiales el trabajo se realiza presencialmente o de forma remota, trabajando en dichas fechas entre 1 y 4 colaboradores/as en turno de mañana y 1 en turno de tarde:

2022	2023	2024
216,4 € (8 horas) + 1 día de descanso	225,06 € (8 horas) + 1 día de descanso	229,56 € (8 horas) + 1 día de descanso

• Trabajo en festivos especiales nacionales, 1 de enero, 6 de enero, Viernes Santo, Domingo de Resurrección, 24, 25 y 31 de diciembre, estos festivos especiales el trabajo se realiza de manera remota:

2022	2023	2024
309,16 € (8 horas) + 1 día de descanso	321,53 € (8 horas) + 1 día de descanso	327,96 € (8 horas) + 1 día de descanso
541 € (14 horas) + 1 día de descanso	562,64 € (14 horas) + 1 día de descanso	573,89 € (14 horas) + 1 día de descanso

Los/as empleados/as del RSC/Customer Support (anterior TSC) cuya jornada sea de lunes a viernes en el caso en el que sean requeridos/as para realizar Guardias de lunes a viernes será de aplicación el apartado c) del presente artículo.

Entre el final de la jornada de trabajo y el comienzo de la siguiente debe haber el descanso mínimo que marca la ley.

Servicio Especial de Atención Remota para el RSC/Customer Support (anterior TSC) de Imagen.

Los viernes de jornada de invierno será de aplicación el sistema de Servicio Especial de Atención Remota para el RSC/Customer Support (anterior TSC) de Imagen:

Se entiende por Servicio Especial de Atención Remota el tiempo necesario para que un técnico de imagen atienda al cliente de manera remota como continuación a su jornada laboral los viernes de 14,50 a 16,50. Dicho tramo horario estará en función directa de la hora de entrada, si se entra a las 7,30 el Servicio Especial de Atención Técnica será de 14,20 a 16,20, si se entra a las 9,30 el Servicio Especial de Atención Técnica será de 16,20 a 18,20.

Se aplicará como sigue:

Se creará un retén para dar este Servicio Especial de Atención Remota de como máximo 2/3 del colectivo del RSC/Customer Support (anterior TSC) de Imagen.

El calendario de servicios de este colectivo se establecerá cada tres (3) meses y deberá establecer viernes rotativos.

El máximo de horas de exceso no podrá superar las noventa y seis (96) horas al año ni treinta y dos (32) horas al mes ni dos (2) horas al día.

La compensación de este servicio se realizará por descanso equivalente (1 hora x 1 hora) y se producirá en un plazo máximo de cuatro (4) meses. La compensación del exceso de jornada por descanso equivalente se establecerá de la siguiente forma:

- El/la empleado/a solicita fecha de compensación (obligatorio).
- La Jefatura, siempre que exista cobertura de servicio, aprobará la fecha.
- En caso de no ser posible, acordarán la fecha de canjeo nueva de mutuo acuerdo.
- En caso de falta de acuerdo, se canjearán en base a las necesidades de servicio.
- En caso de discrepancia, se podrá elevar a la Comisión de Vigilancia.

Para el año 2022, las dos (2) horas de Servicio efectuadas los viernes se retribuirán a 18,45 € brutos/hora (36,9 € las dos horas), valor calculado como el valor de hora extra año 2022 * 75/175.

Para el año 2023, las dos (2) horas de Servicio efectuadas los viernes se retribuirán a 19,19 € brutos/hora (38,38 € las dos horas) valor calculado como el valor de hora extra año 2023 * 75/175.

Para el año 2024, las dos (2) horas de Servicio efectuadas los viernes se retribuirán a 19,57 € brutos/hora (39,14 € las dos horas) valor calculado como el valor de hora extra año 2024 * 75/175.

En el supuesto de no procederse a compensar el tiempo libre en los anteriores plazos (4 meses) las horas de exceso se compensarán según lo indicado en el apartado a) Horas Extras de este mismo artículo.

Las horas que no se compensen por descanso y que se retribuyan conforme a lo previsto anteriormente, no podrán superar el número máximo de ochenta (80) horas anuales (contemplando horas extras, las horas activas en guardias y las horas de exceso no compensadas por tiempo)

h) Colectivo RSC/CSE-FAS.

Debido a las necesidades actuales del departamento, se precisa la cobertura en remoto de fines de semana de 08.00h a las 18.00h, de un especialista de Atellica y otro de Automatización. Se trata de un servicio en remoto a técnicos de campo.

Los/as integrantes de este colectivo percibirán las siguientes cantidades en el caso de que sean efectivamente requeridos para realizar un trabajo en sábados, domingos y/o festivos:

– Trabajo en sábados: a elegir por el/la empleado/a:

2022	2023	2024
189,35 € (10 horas) + 1 día de descanso	196,92 € (10 horas) + 1 día de descanso	200,86 € (10 horas) + 1 día de descanso
459,86 € (10 horas)	478,25 € (10 horas)	487,82 € (10 horas)

– Trabajo en domingos y festivos: a elegir por el/la empleado/a:

2022	2023	2024
270,50 € (10 horas) + 1 día de descanso	281,32 € (10 horas) + 1 día de descanso	286,95 € (10 horas) + 1 día de descanso
459,86 € (10 horas)	478,25 € (10 horas)	487,82 € (10 horas)

– Trabajo en festivos especiales no nacionales, Jueves Santo, Lunes de Pascua, Sábado Santo, estos festivos especiales el trabajo se realiza presencialmente o de forma remota:

2022	2023	2024
270,50 € (10 horas) + 1 día de descanso	281,32 € (10 horas) + 1 día de descanso	286,95 € (10 horas) + 1 día de descanso

– Trabajo en festivos especiales nacionales, 1 de enero, 6 de enero, Viernes Santo, Domingo de Resurrección, 24, 25 y 31 de diciembre, estos festivos especiales el trabajo se realiza de manera remota.

2022	2023	2024
541 € (10 horas) + 1 día de descanso	562,64 € (10 horas) + 1 día de descanso	573,89 € (10 horas) + 1 día de descanso

El calendario de servicios de este colectivo se establecerá cada tres (3) meses y el número máximo de fines de semana trabajados por empleado/a al año será de 8 fines de semana (sábado y domingo).

Entre el final de la jornada de trabajo y el comienzo de la siguiente debe haber el descanso mínimo que marca la ley.

i) Colectivo IT Diagnostics.

La particularidad de este colectivo y su compensación radica en que las incidencias, en caso de producirse, son atendidas de forma remota. Se trata de una atención a los sistemas informáticos que gestionan los laboratorios, trabajando en remoto conectándose a los servidores de los clientes.

Se establece un sistema de guardias rotativo y voluntario con un precio lineal por hora de la siguiente manera:

Concepto	2022	2023	2024
Guardia L a V.	8,66 €	9 €	9,18 €
Guardia Sábados.	12,98 €	13,50 €	13,77 €
Guardias domingos y festivos.	17,96 €	18,68 €	19 €
Guardias festivos especiales.	25,53 €	26,55 €	27,08 €

Entre el final de la jornada de trabajo y el comienzo de la siguiente debe haber el descanso mínimo que marca la ley.

j) Colectivo «Order Entry».

Se establece un sistema de guardias rotativo y voluntario, con un precio por día no laborable en el calendario laboral del centro de trabajo de Madrid y laborable en el resto del territorio nacional de 324,6 euros para 2022, de 337,59 euros para 2023 y del valor de 8 horas extras de fin de semana con efecto año 2024 (383,76 euros) o el valor de 8 horas extras en festivos especiales -nochebuena y nochevieja (401,92 euros).

En caso de no haber voluntarios/as, la Empresa tendrá la potestad, previa exposición del/a Jefe/a correspondiente, de incluir en la prestación de la guardia a los/as trabajadores/as necesarios/as. En estos casos se informará oportunamente a la Comisión de vigilancia. En caso de conflicto o discrepancia, el/la trabajador/a podrá acudir a dicha Comisión y plantear su caso para su resolución.

Entre el final de la jornada de trabajo y el comienzo de la siguiente debe haber el descanso mínimo que marca la ley.

k) Colectivo Customer Services Support Operator (logística piezas DX).

Se establece un sistema de guardias rotativo y voluntario, con un precio por día no laborable en el calendario laboral del centro de trabajo de Madrid y laborable en el resto del territorio nacional de 324,6 euros para 2022, de 337,59 euros para 2023 y del valor de 8 horas extras de fin de semana con efecto año 2024 (383,76 euros) o el valor de 8 horas extras en festivos especiales -nochebuena y nochevieja (401,92 euros).

En caso de no haber voluntarios/as, la Empresa tendrá la potestad, previa exposición del/a Jefe/a correspondiente, de incluir en la prestación de la guardia a los/as trabajadores/as necesarios/as. En estos casos se informará oportunamente a la Comisión de vigilancia. En caso de conflicto o discrepancia, el/la trabajador/a podrá acudir a dicha Comisión y plantear su caso para su resolución.

Entre el final de la jornada de trabajo y el comienzo de la siguiente debe haber el descanso mínimo que marca la ley.

l) Resto Personal.

Para el resto de los colectivos no contemplados en los apartados anteriores y por el tipo de actividad que se realiza y el compromiso con la conciliación de la vida personal y profesional, no se prevé la realización de excesos de jornada.

En el supuesto en que, de forma excepcional y siempre previa autorización expresa y escrita por parte de la jefatura correspondiente, resulte necesario la realización, de

excesos de jornada, el mismo se canjeará en los cuatro (4) meses siguientes a su realización por tiempo de descanso equivalente (salvo que se realice en sábados, domingos, festivos y horas nocturnas de lunes a viernes desde 22,00 a 6,00 horas, en cuyo caso cada hora será compensada con 1,75 horas), favoreciendo así la conciliación a la que se ha hecho referencia.

Entre el final de la jornada de trabajo y el comienzo de la siguiente debe haber el descanso mínimo que marca la ley.

En el supuesto de no procederse a compensar el tiempo libre en el plazo de 4 meses y por causas achacables a la Empresa, las horas de exceso se compensarán según lo indicado en el apartado a).

Las horas que no se compensen por descanso y que se retribuyan conforme a lo previsto anteriormente no podrán superar el número máximo de ochenta (80) horas.

Artículo 20. *Vacaciones y días de libre disposición.*

20.1 Vacaciones.

Las vacaciones serán de veinticuatro (24) 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.

Las vacaciones se disfrutarán en el año natural correspondiente a su devengo con las excepciones previstas en los dos últimos párrafos del artículo 38 del ET». En el caso de existir alguna imposibilidad o impedimento y existieran días pendientes de disfrute al finalizar el año, estos podrán disfrutarse hasta el 30 de Abril del año siguiente, siempre y cuando sea consensuado entre la Empresa y el/la empleado/a.

El/La empleado/a de nueva entrada disfrutará de los días de vacaciones que proporcionalmente le correspondan según su fecha de alta en la Empresa.

El período de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre la Empresa y los/as trabajadores/as sin que exista ningún derecho preferente entre estos/as.

Cuando exista coincidencia de fechas entre trabajadores/as con puestos de trabajos similares que no permitan el disfrute al mismo tiempo, las vacaciones serán consensuadas entre estos. En caso de conflicto dichas vacaciones serán rotativas por año.

La fecha tope para reportar las vacaciones al responsable correspondiente será el 30 de abril, salvo acuerdo con dicho responsable.

20.2 Días de Libre Disposición.

Los/as trabajadores/as que prestan sus servicios para SHS proceden de diferentes empresas como consecuencia de diferentes procesos de sucesión empresarial (artículo 44 ET) por lo que algunos colectivos (el procedente de BAYER) gozan de una jornada anual inferior a la señalada en el anterior artículo 18 del Convenio Colectivo.

Es por ello por lo que las previsiones que a continuación se recogen en materia de días de libre disposición resultarán exclusivamente aplicables a los trabajadores de SHS cuya jornada anual sea de 1735 horas:

– 2024: además del día de libre disposición ya consolidado (que se sumara a la cuota de vacaciones), 1 día de libre disposición no consolidable, ligado a la productividad del ejercicio 2022/2023.

El disfrute de los anteriores días de libre disposición no consolidables para 2024 y para años posteriores, tendrá lugar siempre que el incremento en el índice de productividad sea, con respecto del año anterior, de un 4,18 % superior.

A efectos del cálculo de la facturación se tendrá en cuenta la facturación total entre el número de empleados/as total sin computar los que trabajen para Casa Matriz, Región o Zona.

Artículo 21. *Vacaciones por antigüedad.*

Además de las vacaciones mínimas mencionadas, se concede un día adicional de vacaciones por cada cinco (5) años de antigüedad en la Empresa. Este día se podrá disfrutar desde el 1 de Enero en que se celebre el quinquenio.

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

CAPÍTULO VI

Licencias y excedencias

Artículo 22. *Permisos no retribuidos.*

Podrán autorizarse, siempre que queden a salvo las necesidades del servicio a criterio de la Empresa y con su debida justificación, licencias no retribuidas de hasta un (1) mes de duración dentro del año natural, en los casos siguientes:

- Adopción en el extranjero.
- Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.
- Hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho legalmente inscrita o de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.
- Acompañamiento en la asistencia médica de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con enfermedad crónica o discapacidades graves.
- En supuestos excepcionales, por razones de orden familiar debidamente acreditadas, podrá estudiarse la ampliación del citado mes de licencia.
- Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla 8 años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a 8 semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial.

Artículo 23. *Reducción de jornada.*

A petición del/a interesado/a, 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/as menores de 14 años o persona con discapacidad. De igual forma tendrán el mismo derecho, quien precise encargarse del cuidado directo de la pareja de hecho (debidamente inscrita), de algún familiar hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida. Si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

En estos supuestos, la subvención de comida se abonará a los/as empleados/as cuya jornada sea igual o superior a 6 horas, por día de asistencia al trabajo.

Asimismo, se podrán conceder otras reducciones de jornada, previa valoración por parte de la Empresa y sujeto a las necesidades organizativas y productivas de la misma, con disminución proporcional del salario, a petición del/a empleado/a fuera de los casos legalmente previstos y en los límites, igualmente, establecidos por la ley.

En cualquiera de los casos mencionados en los párrafos anteriores, a la finalización de las reducciones de jornada, el/la empleado/a tendrá derecho a incorporarse en las mismas condiciones que tenía antes de dicha reducción a su puesto de trabajo.

Artículo 24. *Conciliación de la vida familiar y laboral. Desconexión digital.*

Cualquier derecho reconocido por este convenio o por las leyes para el/la cónyuge, será de aplicación a las parejas de hecho legalmente inscritas de los/las trabajadores/as de SHS.

Adecuación de jornada.

El/la empleado/a podrá adecuar su jornada anual de trabajo para atender sus necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar, siempre que cumpla con la jornada establecida y lo acuerde con su jefatura y RRHH. De no haber acuerdo entre las partes el/la empleado/a podrá recurrir a la Comisión de Igualdad.

Mobile working.

Es la posibilidad de trabajar fuera del centro de trabajo/domicilio habitual de forma ocasional y cuando por motivos personales o de trabajo resulte más conveniente hacerlo así. Está basado en las tecnologías, las cuales favorecen el uso flexible del tiempo y lugar, favoreciendo, a su vez, las necesidades de conciliación de los/as trabajadores/as.

Esta medida estará previamente coordinada por las respectivas jefaturas y reseñada en la herramienta informática correspondiente.

Desconexión digital.

Se reconoce el derecho a la desconexión digital, en virtud del principio de derecho a la conciliación de la vida privada y la vida profesional del/a empleado/a.

En este sentido y consecuentemente, los/as colaboradores/as no tendrán que responder a *e-mails*, mensajes profesionales o llamadas telefónicas fuera de su horario de trabajo, ni durante los tiempos de descanso o vacaciones, salvo circunstancias excepcionales, guardias y/o disponibilidades de emergencia.

La Empresa realizará acciones concretas internas dirigidas a todos/as los/as trabajadores/as, que definan las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de información y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

La Comisión Paritaria del convenio realizará un seguimiento del cumplimiento de esta medida.

Permisos retribuidos.

El empleado/a, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

– Quince días naturales en los casos de matrimonio o pareja de hecho que acrediten su inscripción legal.

– Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre que, en todos los casos, deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

– Por nacimiento: permiso para la madre biológica de 18 semanas (16+2), y permiso para el/la progenitor/a distinto/a a la madre biológica de 16 semanas, por nacimiento de hijos/as. Se estará a lo previsto en cada momento por la ley en materia de permisos por nacimiento y, en especial, al correspondiente al progenitor distinto a la madre biológica.

– La madre biológica y/o progenitor distinto a la madre biológica, en los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer

hospitalizados a continuación del parto, tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora al día.

– El período de lactancia, lo podrá disfrutar indistintamente la madre biológica o el/la progenitor/a distinto/a a la madre biológica, consiste en 1 hora de ausencia del trabajo que se podrá disfrutar de dos maneras diferentes:

a. Permiso retribuido de una hora cada día de trabajo o dos fracciones de media hora. El empleado/a podrá ausentarse de su puesto de trabajo desde su reincorporación después del permiso por nacimiento hasta que el bebé cumpla nueve meses. Esta ausencia podrá ser de una hora o dos fracciones de media hora.

b. Permiso de lactancia acumulada. Esta opción se calcula sumando la hora a la que se tiene derecho por cada día de trabajo efectivo y convertirlas en jornadas de trabajo.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Si los dos progenitores trabajan, y ambos solicitan el disfrute del permiso de lactancia, se podrá solicitar el disfrute del permiso hasta que el menor cumpla doce meses con reducción proporcional del salario desde los 9 meses.

– Cinco días en caso de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, accidente o grave enfermedad, diagnosticada por facultativo, del cónyuge, pareja de hecho legalmente registrada y/o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. En el supuesto de hospitalización los días de licencia podrán disfrutarse de forma continuada o alterna mientras dure la hospitalización. Cuando el hecho causante del permiso se produce en otro país, dicho permiso se ampliará a 6 días, de los que 5 serán retribuidos y 1 tendrá el carácter de licencia no retribuida.

– Dos días laborables, por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de que el hecho causante se produjera en día no laborable, este permiso se iniciará el siguiente día laborable. Estos dos días podrán ampliarse hasta cuatro cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto.

– Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos en la fecha de la celebración de la ceremonia.

– Permiso para presencia inmediata por fuerza mayor: Fuerza mayor por accidente o enfermedad que requiera la presencia inmediata para cualquier familiar y personas convivientes, se computará por horas pudiendo alcanzar un máximo de 4 días al año de ausencia.

– Un día por traslado de su domicilio habitual.

– Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, como es el caso del ejercicio de sufragio activo, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.

– Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Cuando para la realización del examen el trabajador tenga que realizar un desplazamiento superior a 100 kilómetros por trayecto desde su domicilio esta licencia se otorgará por el día completo.

– Por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico al cónyuge, la pareja de hecho legalmente inscrita o a un pariente de primer o segundo grado que esté a cargo del trabajador.

En todos los supuestos de permisos contemplados en el presente artículo el inicio del disfrute del permiso debe coincidir con el inicio del hecho causante, salvo en los casos

de hospitalización en los que el permiso podrá ser disfrutado posteriormente, pero siempre y cuando en ese momento persista el hecho causante, en el caso del permiso de matrimonio/pareja de hecho el permiso se entiende que comenzará en el primer día hábil después del hecho causante.

CAPÍTULO VII

Beneficios sociales

Artículo 25. *Ayuda por discapacidad.*

Se concede una asignación para el año 2022 de 494 euros brutos/mes, para el año 2023 de 513,76 euros brutos/mes y para el año 2024 de 524,04 euros brutos/mes por cada hijo/a, para los/as trabajadores/as en situación de alta en la plantilla con hijos/as discapacitado/as siempre que dicha discapacidad se encuentre reconocida por el Régimen General de la Seguridad Social.

También serán acreedores de esta ayuda los/as trabajadores/as con cónyuges o parejas de hecho legalmente reconocidas, siempre que tengan reconocido oficialmente un grado 2 o superior de dependencia. La solicitud de dicha ayuda será remitida al departamento de Recursos Humanos.

Cuando el padre y la madre trabajen ambos en la Empresa tan solo percibirá esta ayuda uno de ellos.

Artículo 26. *Cheque Guardería.*

Se aplicará a la fecha de presentación del convenio en el Registro:

- 2022: 113,36 euros brutos/mes (11 pagos).
- 2023: 117,89 euros brutos/mes (11 pagos).
- 2024: 120,25 € brutos/mes (11 pagos).

Por hijo/a menor de 3 años a través de cheques guardería o similares.

Una vez solicitada esta ayuda la Empresa podrá requerir al trabajador la acreditación de la matriculación del hijo/a en una escuela de educación infantil. Este ticket se mantendrá hasta el mes de agosto del año en que el hijo/a cumpla los 3 años de edad, momento en el cual dejará de abonarse.

Cuando ambos padres trabajen en la Empresa esta ayuda la percibirá tan solo uno de ellos.

Artículo 27. *Ayuda por estudio hijos/as.*

Con efectos de 1 de enero de 2022, se concederá un importe de 216,32 euros brutos por hijo/a para 2022, de 224,97 euros brutos año por hijo/a para 2023 y de 229,47 euros brutos año por hijo/a para 2024.

Dicha cantidad se abonará en la nómina del mes de julio a todos/as los/as trabajadores/as con hijos/as que se encuentren cursando estudios de grado básico, medio, superior y másteres que se encuentren oficialmente reconocidos. La referida ayuda será abonada entre los tres (3) y los veintitrés (23) años del/a hijo/a, ambos inclusive.

La Empresa podrá requerir al/a empleado/a la correspondiente acreditación de la matriculación del/a hijo/a.

Esta ayuda corresponde también a los/as trabajadores/as con hijos/as discapacitado/as, con independencia de la ayuda que les pueda corresponder por esta situación ya señalada en el artículo 25.

Cuando ambos padres trabajen en la Empresa esta ayuda la percibirá tan solo uno de ellos.

Artículo 28. *Ayuda para estudios de Empleados/as.*

Se aplicará a la fecha de presentación del convenio en el Registro. Cuando un/a empleado/a incluido en el ámbito de aplicación del convenio curse estudios oficiales, incluidos Master Bolonia, relacionados con la actividad de la Empresa podrá solicitar a la Comisión de Ayuda por Estudios de empleados/as la percepción de una ayuda de estudios en los porcentajes recogidos a continuación. Corresponderá a la referida Comisión –constituida de forma paritaria (RLT/Empresa)– decidir si los estudios que se pretenden cursar deben ser objeto o no de ayuda. En caso de empate decidirá el voto de calidad del Director/a de Recursos Humanos.

Porcentajes:

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

En cualquier caso, el importe máximo de la ayuda no podrá superar los 1.500 euros brutos anuales si los estudios se realizan en una universidad privada.

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

Las solicitudes se tramitarán a través de la Comisión de Ayuda por Estudios de empleados/as de acuerdo con el Reglamento existente al efecto (Anexo 4).

Artículo 29. *Capacidad disminuida.*

Los/as trabajadores/as afectados/as por capacidad disminuida sobrevenida tendrán la opción a realizar otra actividad distinta dentro de su grupo profesional y adecuada a su aptitud, siempre y cuando exista puesto disponible. El cambio de actividad será notificado por escrito al/a interesado/a y al Comité de Empresa o Delegados/as del centro de trabajo correspondiente.

Artículo 30. *Asistencia social.*

Estas ayudas se concederán para los casos que se describen en el reglamento del anexo 3.

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

- 2022: 147.000 euros.
- 2023: 153.000 euros.
- 2024: 175.000 euros.

La administración de esta ayuda social será realizada por la Comisión establecida en el Reglamento que se redacte al efecto. Las prestaciones serán brutas y estarán sujetas a la fiscalidad correspondiente a cargo del/a perceptor/a, no pudiéndose adjudicar cuantías superiores a las previstas en el Reglamento, anexo 3.

Artículo 31. *Prestaciones por Incapacidad Temporal.*

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

El/la empleado/a comunicará a su jefatura directa o en su defecto a Recursos Humanos de su ausencia al lugar del trabajo por incapacidad temporal.

La enfermedad se justifica automáticamente mediante documento facultativo extendido por la Seguridad Social a la Empresa.

Las mejoras económicas obtenidas en este convenio se tendrán también en cuenta al efectuar el cálculo mensual del personal que cause baja por accidente o bien que se encuentre accidentado.

Artículo 32. *Préstamos personales.*

Estos préstamos se concederán para los casos que se describen en el reglamento del anexo 5.

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

2022: 207.000 euros.

2023: 215.000 euros.

2024: 219.300 euros.

El interés quedará fijado en el interés legal del dinero y será invariable durante la vigencia de cada préstamo. La administración de estos préstamos será realizada por la Comisión establecida en el Reglamento, anexo 5.

Si este fondo no llegara a asignarse en su totalidad en el 2022, la diferencia pasaría a incrementar el fondo del año 2023. El fondo no asignado durante el año 2023 se acumulará para el año 2024. El fondo no asignado durante el año 2024 no se acumulará para el año 2025.

Artículo 33. *Previsión social.*

Plan de pensiones del Sistema de Empleo.

Los compromisos por pensiones asumidos por la Empresa quedan recogidos en las Especificaciones del Plan de Pensiones de Sistema de Empleo de SHS.

Seguro de vida.

Se establece un Seguro de Vida e Invalidez por los capitales que se señalarán a continuación para los casos de fallecimiento o invalidez y con doble valor del capital establecido en caso de que el fallecimiento venga dado por accidente. El tomador del seguro será SHS y los/as asegurados/as todos/as los/as trabajadores/as de SHS en alta en la Empresa, o que lo estén durante la vigencia del convenio.

Este seguro no resultará aplicable a los/as trabajadores/as que ya sean beneficiarios de otro seguro de la Empresa por las mismas contingencias y cuantías superiores.

La Empresa aportará el cien por cien (100 %) del importe a que ascienda el coste del Seguro de Vida Colectivo, en la forma y contingencias ya acordadas y que figurarán en el anexo que se establezca al efecto.

Para el año 2022 la cobertura del Seguro es de 42.640,00 euros, para el año 2023 la cobertura del Seguro será de 44.345,00 euros y para el año 2024 la cobertura del Seguro será de 45.300,00 euros.

Artículo 34. *Cesta de Navidad.*

Los/as trabajadores/as de la Empresa en activo el 30 de Octubre de cada año tendrán derecho a la entrega de una cesta de Navidad cuyos valores (sin incluir portes) serán los siguientes:

2022: 191,84 euros.

2023: 199,51 euros.

2024: 203,50 euros.

Artículo 35. *Seguro Médico.*

Se ofrecerá a partir del año 2024 un seguro médico (ASISA Cuadro médico) para cada empleado/a. El/la empleado/a deberá solicitar su alta en la plataforma de PCF. En

el caso de que el/la empleado/a no solicitara su alta, recibirá un pago único por el valor de la anualidad completa de dicho seguro médico en enero de cada año.

Para todos aquellos empleados/as que se incorporen durante el año en la Empresa podrán elegir si darse de alta en el Seguro médico o recibir la parte proporcional correspondiente en nómina.

Este concepto será consolidable, no absorbible y revalorizable en función del coste del seguro médico.

En el caso de que el/la empleado/a eligiese otro de los seguros médicos disponibles en el PCF, la Empresa cubrirá el importe del cuadro médico hasta llegar al valor del importe del cuadro del seguro médico (ASISA Cuadro médico), todo lo que exceda de ese valor deberá ser cubierto por el/la empleado/a través del PCF.

Artículo 36. *Ayuda a las actividades Físicas y Deportivas.*

Bajo petición expresa del empleado/a y previa presentación de la justificación de los pagos realizados, en la nómina de diciembre de cada año y desde diciembre de 2024 se abonarán los gastos incurridos por la realización de cualquier actividad física, como, por ejemplo, cuotas de gimnasio, clases de pádel, alquiler de pistas deportivas, clases de pilates/yoga, clases de baile, cuotas de inscripción a federaciones y/o clubes deportivos.

Se constituye un fondo para este concepto de 75.000 euros para el año 2024, que se gestionará por la Comisión Global de Actividades Físicas y Deportivas. Esta Comisión, administrará tanto el fondo de Ayuda social, como el fondo de Actividades físicas y deportivas, tal y como refleja el Reglamento recogido en el anexo 6. Las prestaciones serán brutas y estarán sujetas a la fiscalidad correspondiente a cargo del/a perceptor/a, no pudiéndose adjudicar cuantías superiores a las previstas en el Reglamento, en el anexo correspondiente.

La Empresa reembolsará un máximo del 80 % de dichos gastos hasta un tope de 300 euros brutos/año por empleado/a.

Artículo 37. *Trabajo a Distancia.*

Siguiendo lo establecido en el Acuerdo Trabajo a Distancia firmado el 24 de enero de 2022 las cantidades a aplicar por el concepto del trabajo a distancia serán las que siguen:

2022: 39,52 euros.
2023: 41,1 euros.
2024: 41,92 euros.

CAPÍTULO VIII

Seguridad y salud laboral

Artículo 38. *Seguridad y salud.*

El/la empleado/a tiene derecho a una protección adecuada de su integridad física y psicosocial y una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, como también el deber de observar y poner en práctica las medidas de protección y prevención de riesgo que se adapten legal y reglamentariamente.

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

La vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as se acomodará a lo establecido para los reconocimientos médicos en el anexo 7.

Asimismo, el/la empleado/a tiene derecho a participar en la formulación de políticas de prevención de su centro de trabajo a través de los Comités de Seguridad y Salud de

cada centro o delegados de prevención en caso de no existir Comité de Seguridad y Salud en el centro.

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

Artículo 39. *Ropa de trabajo.*

Se entregará una vez al año, en el mes de octubre a los/las trabajadores/as del Servicio Técnico (CSE's, FASES), así como a Técnico/a Taller DX:

- Dos polos.
- Una bata.
- Dos pantalones.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 40. *Régimen de faltas y sanciones.*

Resultará aplicable el Régimen sancionador previsto en el Convenio Colectivo estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal («CEM») vigente en cada momento.

Artículo 41. *Notificación de sanciones.*

Se entregará al/la Presidente/a del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal de cada centro, una copia de la carta de cualquier sanción que se efectúe, así como al/la Delegado/a Sindical si el/la empleado/a está afiliado/a a algún sindicato.

Artículo 42. *Ausencias justificadas al trabajo.*

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

CAPÍTULO X

Derecho colectivo

Artículo 43. *De los representantes de los trabajadores.*

Se entenderá por representantes de los/as trabajadores/as a los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal y a los/as Delegados/as Sindicales de la Sección Sindical de Empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio Colectivo.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la Empresa en todos los procedimientos de consultas previstos legalmente o en el presente Convenio Colectivo corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los/as Delegados/as de Personal.

Artículo 44. *De los Sindicatos.*

Las Partes firmantes por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a

instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Los sindicatos son elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre los/as trabajadores/as y empresarios/as. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los/as representantes de los/as trabajadores/as. Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los Convenios Colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la Empresa que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

Artículo 45. *De la Acción Sindical.*

Los/as trabajadores/as afiliados/as a un sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa o centro de trabajo:

- Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del sindicato.
- Celebrar reuniones, previa notificación a la Empresa y distribuir información sindical, sin perturbar la actividad normal de la Empresa.
- Recibir la información que le remita su sindicato. Cuando el/la empleado/a afiliado/a disponga de correo electrónico de la Empresa para el desempeño de sus funciones, podrá recibir la citada información por esta vía, debiendo en todo caso hacerse siempre un uso racional del mismo.

Las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa o cuenten con Delegados/as de Personal, tendrán los siguientes derechos:

- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los/as afiliados/as al Sindicato y a los/as trabajadores/as en general, la Empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los/as trabajadores/as.
 - A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
 - La utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellos centros de trabajo con más de 100 trabajadores/as.

Artículo 46. *Delegados/as Sindicales.*

1. De los/as Delegados/as Sindicales: En la Empresa o, en los centros de trabajo que ocupen a 250 o más trabajadores/as, cualquiera que sea la clase de contrato, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los/as trabajadores/as afiliados/as a los sindicatos con presencia en los Comités de Empresa, estarán representadas, a todos los efectos, por los/as Delegados/as sindicales elegidos/as por y entre sus afiliados/as en la Empresa o en el centro de trabajo. Será decisión de las secciones sindicales constituirse a nivel de Empresa o de centro de trabajo, designando los/as delegados/as sindicales en función de tal decisión.

El número de Delegados/as sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección de miembros del Comité de Empresa, se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

- De 250 a 750 trabajadores: Uno.
- De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.
- De 5.001 en adelante: Cuatro.

Las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección del mismo, estarán representados por un/a solo/a Delegado/a sindical.

De conformidad con lo dispuesto anteriormente, el sindicato legalmente constituido, comunicará por escrito a la Dirección de la Empresa la persona o personas que ejercerán las funciones propias de Delegado/a Sindical.

Los/as Delegados/as sindicales tendrán todos los derechos inherentes a su condición. Asimismo, éstos, serán elegidos/as por cada sindicato de entre sus afiliados/as en la Empresa y por el procedimiento que cada sindicato tenga establecido. Su designación será notificada a la Dirección de la Empresa por la correspondiente Federación Sindical.

2. Funciones de los/as Delegados/as Sindicales: Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central o sindicato y la Dirección de la respectiva Empresa.

3. Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la Empresa en materia de seguridad e higiene, con voz y sin voto.

4. Tendrá acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligados/as a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, Convenios Colectivos, etc., a los Comités de Empresa.

5. Serán asimismo informados/as y oídos/as por la Empresa con carácter previo:

A) Sobre la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los/as trabajadores/as en general y a los/as afiliados/as a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos/as últimos/as.

B) En las materias que contempla el artículo 64. 5.º del ET.

6. En materia de reuniones, en cuanto a procedimiento se refiere, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

7. Los/as Delegados/as ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

8. La Empresa dará a conocer a los/as Delegados/as sindicales y a los miembros del Comité de Empresa, los TC1 y TC2.

Artículo 47. Comités de Empresa y Delegados/as Sindicales del artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

47.1 Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa y Delegados/as Sindicales del artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) las siguientes funciones:

A) Ser informados/as por la Dirección de la Empresa (así como a emitir informe previo cuando la legislación le confiera el referido derecho):

1. Trimestralmente sobre la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por los/as trabajadores/as contratados/as a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

2. Anualmente, conocer y tener a su disposición: El balance, cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

3. Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornadas, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de Formación Profesional de la Empresa.

4. En función de la materia de que se trate:

a) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

b) Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

c) El empresario facilitará al Comité de Empresa y a los/as Delegados/as Sindicales del artículo 10 de la LOLS el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la Autoridad Laboral competente en caso de que dichos modelos vulneren lo previsto legalmente.

d) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ceses e ingresos y los ascensos.

e) Información sobre vacantes y seguimiento de las mismas.

5. De conformidad con lo dispuesto en el vigente artículo 42 del ET, cuando la Empresa concluya un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, informará a los/as representantes de los/as trabajadores/as sobre los siguientes extremos:

a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.

b) Objeto y duración de la contrata.

c) Lugar de ejecución de la contrata.

d) En su caso, número de trabajadores/as que serán ocupados/as por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la Empresa.

e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

f) Convenio Colectivo aplicable los/as trabajadores/as de las empresas contratistas o subcontratistas.

Cuando la Empresa principal, contratista o subcontratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un libro registro en el que se refleje la información anterior respecto de todas las empresas citadas. Dicho libro estará a disposición de los/as representantes legales de los/as trabajadores/as.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

– Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respecto de los pactos, condiciones o usos de la Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o tribunales competentes.

– La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.

C) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la Empresa.

D) Los/as representantes de los/as trabajadores/as, individual y conjuntamente, observarán sigilo profesional al que legalmente están obligados en virtud de los artículos 62 y 65 del ET, aun después de dejar de pertenecer a los órganos de

representación y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

E) El Comité de Empresa y los/as Delegados/as Sindicales del artículo 10 de la LOLS velarán no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

47.2 Garantías:

A) Ningún/a miembro del Comité de Empresa, Delegado/a de Personal ni Delegado/a Sindical del artículo 10 de la LOLS podrá ser despedido/a o sancionado/a durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del/a empleado/a en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del/a interesado/a, el Comité de Empresa o restantes Delegados/as de personal y el/la Delegado/a del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

En el supuesto de despido de representantes legales de los/las trabajadores/as, la opción corresponderá siempre a los/as mismos/as, siendo obligada la readmisión si el/la empleado/a optase por ésta.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto de los/as demás trabajadores/as, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

B) No podrán ser discriminados/as en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación. Por consiguiente, cada año se producirán un número de promociones de entre los miembros de la representación de los/las trabajadores/as a nivel de Empresa, proporcional al número de promociones que se produzcan en la Empresa.

C) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa vigente al efecto.

D) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina. Se podrá, a nivel de Empresa, acumular con carácter mensual las horas de los distintos miembros del Comité, Delegados/as de Personal, y Delegados/as del artículo 10 de la LOLS, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la ley, pudiendo quedar relevado/a o relevados/as de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. En cualquier caso, esta circunstancia deberá ser comunicada a la Empresa con una antelación mínima de cuarenta y ocho (48) horas debiendo efectuarse por período de tiempo predeterminado.

E) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que dispongan los miembros de Comités, Delegados/as de personal y Delegados/as del artículo 10 de la LOLS a fin de prever la asistencia de los/as mismos/as a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación y otras Entidades.

Artículo 48. *Comité Intercentros.*

El Comité Intercentros asumirá las siguientes competencias:

- (i) la negociación del convenio colectivo aplicable a SHS.
- (ii) la negociación de todas aquellas medidas de reestructuración (despidos colectivos, traslados, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, etc.) cuando, resultando necesaria la intervención de la representación legal de los/as

trabajadores/as de acuerdo con la legalidad vigente, las mismas afecten a más de un centro de trabajo.

Los Comités Centros de trabajo seguirán teniendo todas aquellas funciones que les correspondan en cuanto a las materias del centro de trabajo respectivo.

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. Todos estos gastos correrán a cargo de la Empresa.

Las reuniones con la Dirección, asistencia de asesores/as externos/as 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.

Artículo 49. *Acumulación de Horas Sindicales.*

Las Secciones Sindicales con representación en los Comités en aquellos centros que tengan más de un/a Delegado/a y en el caso de aquellos centros con un/a solo/a Delegado/a de Personal, podrán acumular las horas sindicales que les correspondan en una bolsa de horas o en uno/a o en varios/as delegados/as en función del número de miembros en los órganos de representación legal de los/as trabajadores/as y de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 50. *Prácticas antisindicales.*

Cuando, a juicio de alguna de las Partes firmantes, se entendiera que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y 13 de la LOLS, se producen actos que pudieran calificarse de antisindicales, ésta podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

Artículo 51. *Tiempo de Asambleas.*

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

En Asambleas convocadas por circunstancias extraordinarias de interés colectivo (Convenio Colectivo, traslados, segregaciones, etc.), la duración de las mismas se podrá prolongar el tiempo necesario.

Artículo 52. *Utilización de Nuevas Tecnologías de la Información.*

En orden a facilitar los derechos de información que legalmente tienen reconocidos los/as representantes de los/as trabajadores/as, el Comité Intercentros dispondrá de una página de uso exclusivo en la Intranet de la Empresa para la publicación de información de carácter sindical.

Se les facilitarán a las Secciones Sindicales, así como a los/as Coordinadores/as y Secretarios/as Generales de las mismas, todos los medios necesarios (medios informáticos, telefónicos, etc.) para poder desarrollar su representación sindical dentro de la Empresa.

Artículo 53. *Comités de Seguridad y Salud.*

Los/as Delegados/as de Prevención serán elegidos/as de entre la plantilla del centro de trabajo, por los/as representantes de los/as trabajadores/as conforme a la escala

establecida en el artículo 35 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales («LPRL»). En los centros de trabajo de hasta treinta (30) trabajadores/as el/la Delegado/a de Personal será el/la Delegado/a de Prevención y en los centros de trabajo en los que el número de trabajadores oscile entre treinta y uno y cuarenta y nueve (31-49) habrá un/a Delegado/a de Prevención que será elegido/a por y entre los/as representantes del personal.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre.

Será de aplicación a los/as Delegados/as de Prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/95, en su condición de representantes de los/as trabajadores/as. Podrán utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tales.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley 31/95.

Asimismo, el empresario deberá proporcionar a los/as Delegados/as de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones y que se determinen en cada empresa de acuerdo con las especificaciones propias de la producción en relación con la seguridad y salud laboral. La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades públicas o privadas especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario. Los/as Delegados/as de Prevención deberán acreditar su asistencia a las acciones formativas que se lleven a cabo en este sentido y el tiempo dedicado a ella será considerado como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre ellos/as.

CAPÍTULO XI

Disposiciones adicionales

Primera. *Procedimiento para la resolución de discrepancias.*

Las Partes acuerdan remitirse a los acuerdos extrajudiciales de solución de conflictos existentes en cada momento en función de los ámbitos en los que se produzca un conflicto colectivo.

Para aquellos conflictos cuyo ámbito exceda de una Comunidad Autónoma, las Partes firmantes del presente convenio se adhieren al Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASACL) vigente en cada momento.

Por lo que respecta al conocimiento y resolución de las discrepancias que puedan surgir tras el período de consultas para la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del ET, las Partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del ET. De no ser aplicables los antedichos procedimientos o estos no hubieran solucionado la discrepancia, las Partes podrán someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajos o lugar de prestación de servicios de la Empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos.

Segunda. *Plan de Igualdad.*

Las Partes, de acuerdo con lo previsto en el artículo 87 del ET, han dado cumplimiento a su deber de negociar un Plan de Igualdad. Igualmente, dicho Plan de Igualdad incorpora el protocolo de prevención del acoso y de actuación en caso de denuncia de acoso moral, sexual o por razón de sexo u otra causa discriminatoria en el trabajo.

Tercera. *Derecho supletorio.*

En todo lo no regulado en el presente convenio, y con carácter subsidiario, se estará a lo dispuesto en el convenio Colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal («CEM») vigente en cada momento y en lo no recogido en el mismo también se estará a lo recogido en, los respectivos convenios colectivos del sector de ámbito provincial que pudieran corresponder, por considerar la Empresa que la actividad preponderante de SHS tiene encaje en el ámbito funcional del CEM, el cual dispone, en su artículo 2, que comprende todas las empresas y trabajadores que realizan su actividad, tanto en procesos de fabricación, elaboración o transformación, como en los de montaje, reparación, conservación, mantenimiento, almacenaje o puesta en funcionamiento de equipos e instalaciones industriales, que se relacionen con el sector del metal, previendo expresamente la inclusión de aparatos médicos.

Asimismo, con carácter supletorio serán de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral vigente aplicable en cada momento.

ANEXO 1

Divisiones funcionales y grupos profesionales

Se definen dos (2) divisiones funcionales:

Empleados/as: Es el personal que, por su formación, conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, organizativas, comerciales, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares.

Adicionalmente incluye a los/as trabajadores/as que con cualificación, experiencia y aptitudes suficientes en sus respectivas actividades realizan proyectos, puesta en marcha, mantenimiento, reparación y programación de equipos y sistemas, preferentemente en el domicilio del cliente.

Servicios: Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones en el ámbito del negocio de Servicios, realizando mantenimientos preventivos y correctivos de tecnología sanitaria básica que no forme parte del porfolio de productos de Siemens Healthcare, servicios logísticos u otras tareas de asistencia al personal facultativo, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

Se definen ocho (8) grupos profesionales:

Grupo Profesional 0 (Estratégico): Los trabajadores/as pertenecientes a este Grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa.

Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de planes estratégicos concretos.

Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales, iniciativa y responsabilidad, partiendo de directrices generales muy amplias. Desarrollan políticas y estratégicas dentro del propósito general de la organización y las transmiten a directivos de funciones más específicas para su implantación.

En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades estratégicas desarrolladas a nivel macrorregión internacional y/o nacional que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Funciones de dirección estratégica con amplia responsabilidad a nivel macrorregión internacional y/o nacional (División funcional Empleados/as).
2. Dirección, coordinación y/o supervisión de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio, departamento o negocio, con responsabilidad directa y personal sobre los resultados de los mismos. (División funcional Empleados/as).

Grupo Profesional 1 (Estratégico Táctico): Son trabajadores/as que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan funciones complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido de interrelación humana así como conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios sectores de la Empresa.

También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de trabajadores/as en una misma área funcional y/o regional.

Dirigen normalmente a trabajadores/as que realizan funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada. Reportará de manera general a los/as trabajadores/as comprendidos en el Grupo 0. Establecen necesidades, fijan prioridades y formulan objetivos más concretos y definidos a sus puestos subordinados para alcanzar los objetivos amplios señalados.

En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades estratégicas/tácticas desarrolladas a nivel nacional o regional que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o en cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la Empresa aconsejen tales agrupaciones. (División funcional Empleados/as).
2. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo de especialización. (División funcional Empleados/as).
3. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de la totalidad del mismo de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos. (División funcional Empleados/as).

Grupo Profesional 2 (Táctico): Son aquellos trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica alta con autonomía dentro del proceso y siguiendo instrucciones generales.

Realizan funciones que puedan suponer la integración, coordinación, ordenación y supervisión de tareas heterogéneas, realizadas por un conjunto de trabajadores/as, en un nivel organizativo menor. Determinan el modo de obtener los objetivos, crean los estándares, normas y procedimientos necesarios para alcanzarlos.

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

1. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y puestos de trabajo en el ejercicio del mando directo al frente de procesos productivos/proyectos/líneas de negocio. (División funcional Empleados/as).
2. Tareas técnicas administrativas, de organización, de gestión comercial, etc. que impliquen la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad organizativa completa. (División funcional Empleados/as).

3. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con alto nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo de especialización y que comportan la coordinación de un equipo de trabajadores/as. (División funcional Empleados/as).

4. Tareas técnicas de I + D de proyectos completos según marco general facilitado por un mando superior y que comportan la coordinación de un equipo de trabajadores/as. (División funcional Empleados/as).

5. Tareas técnicas y actividades que consisten en la supervisión al frente de un conjunto de Operarios de oficio cualificados en una unidad productiva u organizativa. (División funcional Empleados/as).

6. Tareas de supervisión y/u organización de una unidad organizativa completa según normas generales recibidas de un mando inmediato de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina. (División funcional Empleados/as).

Grupo Profesional 3 (Táctico/Operativo): Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados/as de su ejecución, asumiendo, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas. Incluye además la realización de tareas que, aún sin implicar ordenación del trabajo, tienen un contenido alto de actividad intelectual y de relaciones humanas.

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

1. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, desarrollo y gestión de proyectos, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, gestión de aplicaciones de los sistemas, soporte técnico en remoto, etc. (División funcional Empleados/as).

2. Tareas técnicas de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos, etc. (División funcional Empleados/as).

3. Tareas técnicas de instalación, puesta en marcha, mantenimiento preventivo y correctivo de instalaciones de diagnóstico o similares. (División funcional Empleados/as).

4. Tareas técnicas administrativas especializadas de organización/coordinación, comercial, contable, cálculo de costes, o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas existentes/recibidas de un mando superior. (División funcional Empleados/as).

5. Tareas de gestión comercial y ventas con clientes. (División funcional Empleados/as).

Grupo Profesional 4 (Operativo Semi-rutina): Tareas que se ejecutan bajo dependencia de profesionales de más alta cualificación y bajo su supervisión, con adecuados conocimientos profesionales.

Trabajos de ejecución autónoma que exijan iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas.

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

1. Tareas de cálculo, valoración de costes, tareas generales de administración, de cierta complejidad, dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior. (División funcional Empleados/as).

2. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto. (División funcional Empleados/as).

3. Tareas de preparación u operaciones en máquinas que conlleve el autocontrol del producto elaborado. (División funcional Empleados/as).

4. Actividades que impliquen supervisión/coordinación de un turno o de una unidad de producción. (División funcional Empleados/as).

5. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de aplicación informática. (División funcional Empleados/as).

6. Tareas de delineación de proyectos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas. (División funcional Empleados/as).

7. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas de tecnología sanitaria básica que no formen parte del portfolio de productos de Siemens Healthcare, en el ámbito del negocio de Servicios. (División funcional Servicios).

8. Organiza y coordina las labores del personal que presta servicios auxiliares básicos y de IT, ajenos a los sistemas de Siemens Healthcare en el ámbito del negocio de Servicios. (División funcional Servicios).

9. Organiza y coordina las labores del personal que realiza tareas de asistencia al personal facultativo, en el ámbito del negocio de Servicios. (División funcional Servicios).

10. Tareas técnicas que se desarrollen en el ámbito del cuidado de la salud con fines diagnósticos o terapéuticos y en el ámbito del negocio de Servicios, tales como:

– Obtención de registros gráficos, morfológicos o funcionales del cuerpo. (División funcional Servicios).

– Realización de estudios analíticos de muestras biológicas. (División funcional Servicios).

Grupo Profesional 5 (Operativo/Rutina): Tareas que se ejecuten con instrucciones específicas. Pueden requerir esfuerzo físico, con formación y conocimientos básicos, cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

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

1. Tareas de administración sencillas/básicas y rutinarias. (División funcional Empleados/as).

2. Servicios auxiliares de carácter informático ajenos a los sistemas de Siemens Healthcare, en el ámbito del negocio de Servicios. (División funcional Servicios).

3. Tareas de asistencia al personal facultativo (Auxiliar de enfermería), en el ámbito del negocio de Servicios. (División funcional Servicios).

Grupo Profesional 6 (Operativo/Rutina Estricta): Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y/o supervisión, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención.

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

1. Tareas de archivo y de captación de datos (División funcional Empleados/as).

2. Servicios auxiliares básicos de atención al cliente (Recepción, Servicios de admisión, «Call Center», Archivo), Servicios auxiliares hospitalarios (Celadores), en el ámbito del negocio de Servicios (División funcional Servicios).

3. Servicios auxiliares básicos de IT: Captación de datos en sistemas informáticos ajenos a los sistemas de Siemens Healthcare en el ámbito del negocio de Servicios. (División funcional Servicios).

Grupo profesional 7 (Aprendices): Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo, regulados bajo contrato de formación profesional.

ANEXO 2

ANEXO 2A

Dietas de viajes nacionales 2022 y 2023

Valores de Dietas Nacionales año 2022 y 2023*.

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

Desayuno: Iniciando el viaje antes de las 8 h: 4,48 euros.

Almuerzo: Si la ausencia oficial rebasa las 15 h: 26,62 euros.

Gastos diversos: Si la ausencia oficial rebasa las 21 h: 4,74 euros.

Total día: 35,84 euros.

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

Desayuno: Iniciando el viaje antes de las 8 h: 4,48 euros.

Almuerzo: Iniciando el viaje entre las 8 h y las 15 h: 26,62 euros.

Cena: Iniciando el viaje después de las 15 h: 26,62 euros.

Total día: 57,72 euros.

3. Viaje hasta 30 días (una o varias plazas) excepto días de salida/regreso (Puntos 1 y 2):

Alimentación: 57,72 euros.

Pernoctación (Sujeto a tributación y cotización S.S.): 40,78 euros**.

Total día: 98,5 euros.

4. Viaje superior a 30 días (misma plaza), excepto días de salida/regreso (Puntos 1 y 2).

Gastos de estancia: 67,80 euros.

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

Gastos de estancia: 82,71 euros.

6. Dietas para desplazamientos cortos de personal del Servicio Técnico (Madrid y Barcelona).

Dieta única: 21,07 euros (Si la ausencia oficial rebasa las 15 horas).

* Para los viajes al extranjero se garantiza el pago como mínimo los valores recogidos en los puntos 1. Y 2.

** En caso de que el/la empleado/a pernocte en un hotel, la Empresa se hará cargo de los gastos debidamente justificados.

ANEXO 2B

Dietas de viajes nacionales 2024

Valores de Dietas Nacionales año 2024*.

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

Desayuno: Iniciando el viaje antes de las 8 h: 4,66 euros.

Almuerzo: Si la ausencia oficial rebasa las 15 h: 27,68 euros.

Gastos diversos: Si la ausencia oficial rebasa las 21 h: 4,93 euros.

Total día: 37,27 euros.

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

Desayuno: Iniciando el viaje antes de las 8 h: 4,66 euros.

Almuerzo: Iniciando el viaje entre las 8 h y las 15 h: 27,68 euros.

Cena: Iniciando el viaje después de las 15 h: 27,68 euros.

Total día: 60,02 euros.

3. Viaje hasta 30 días (una o varias plazas) excepto días de salida/regreso (Puntos 1 y 2):

Alimentación: 60 euros.

Pernoctación (Sujeto a tributación y cotización S.S.): 42,41 euros**.

Total día: 102,41 euros.

4. Viaje superior a 30 días (misma plaza), excepto días de salida/regreso (Puntos 1 y 2).

Gastos de estancia: 70,51 euros.

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

Gastos de estancia: 86 euros.

* Para los viajes al extranjero se garantiza el pago como mínimo los valores recogidos en los puntos 1 y 2.

** En caso de que el/la empleado/a pernocte en un hotel, la Empresa se hará cargo de los gastos debidamente justificados.

ANEXO 3

Reglamento de la Comisión de Asistencia Social

A) Finalidad.

La Comisión de Asistencia Social tiene como finalidad el estudio y la atención de los gastos médicos de cualquier empleado/a, cónyuge, pareja de hecho legalmente registrada e hijos/as a su cargo, siempre que los mismos carezcan de cualquier tipo de ingresos.

Estos gastos son: odontología, oftalmología y audífonos. El resto de los casos especiales que no cubra la Seguridad Social se estudiará por la Comisión de Asistencia Global constituida al efecto.

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

B) Fondo.

Este fondo se aplicará al conjunto del personal que se rige por el Convenio Colectivo de Siemens Healthcare, SLU.

El personal de nueva entrada podrá solicitar estas ayudas, una vez cumplidos los 6 meses de permanencia en la Empresa.

Si este fondo no llegara a asignarse en su totalidad la diferencia pasaría a incrementar el fondo del año siguiente, para ello, al iniciarse el año, la Empresa y la Comisión de Asistencial Global tendrán que revisar, acordar y cerrar las cuentas del fondo del año anterior.

Este fondo se incrementará en la proporción necesaria para cubrir las nuevas incorporaciones.

Este fondo será único y común, aunque habrá 4 subcomisiones, indicadas en el punto C), para la gestión de las solicitudes.

C) Composición y competencias de la Comisión de Asistencia Social Global.

Por la Parte Social, la Comisión de Asistencia Global, será la encargada de las competencias relativas a Asistencia Social.

La Comisión de Asistencia Social Global estará formada por un miembro de cada una de las subcomisiones de zona reflejadas en este mismo apartado.

Las competencias de esta Comisión serán, entre otras:

1. Analizar la evolución del fondo e informar anualmente a la Representación Legal de los Trabajadores.
2. Analizar y resolver casos especiales.
3. Resolver las posibles reclamaciones.

Para agilizar y facilitar las gestiones, habrá 4 subcomisiones que llevarán las siguientes zonas:

– Zona Norte. Gestionará los centros de trabajo de las siguientes zonas: Galicia, Asturias, Castilla León, Cantabria, País Vasco, La Rioja y Navarra. Estará formada por un miembro de la representación social.

– Zona Centro. Gestionará los centros de trabajo de las siguientes zonas: Madrid, Castilla La Mancha y Canarias. Estará formada por dos miembros de la representación social.

– Zona Este. Gestionará los centros de trabajo de las siguientes zonas: Cataluña, Aragón, Baleares y Comunidad Valenciana. Estará formada por dos miembros de la representación social.

– Zona Sur. Gestionará los centros de trabajo de las siguientes zonas: Andalucía, Extremadura, Ceuta, Melilla y Murcia. Estará formada por un miembro de la representación social.

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

Cualquier discrepancia que pudiera surgir, será resuelta por la Comisión de Vigilancia del convenio.

D) Presentación de solicitudes.

Las peticiones se harán a las Subcomisiones de Asistencia Social de las diferentes zonas, en el formulario específico que estará disponible en la Intranet.

Será preciso adjuntar original del formulario y de la factura, donde se especificará los distintos conceptos o trabajos realizados.

La fecha de presentación de la factura no podrá exceder de los tres meses de su emisión.

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

E) Reuniones.

La Comisión de Asistencia Social Global se reunirá un mínimo 3 veces al año.

Las Subcomisiones se reunirán como mínimo 1 vez al mes.

F) Cuantía de la subvención.

Con carácter general, estas prestaciones serán las siguientes:

a) La cantidad máxima que un/a empleado/a podrá presentar en facturas por año natural, en concepto de subvención por asistencia social total (gastos odontológicos, oftalmológicos, audífonos y casos especiales) será de 5.400 euros incluidos para cónyuge, pareja de hecho legalmente registrada e hijos/as a cargo del/a trabajador, siempre que no tengan ningún tipo de ingresos.

b) A las facturas que corresponden al/a empleado/a como paciente, se le asignará el 50 %.

c) A las facturas que corresponden al cónyuge, pareja de hecho e hijos/as a cargo del/a empleado/a, se le asignará el 40 % (siempre que no tengan ningún tipo de ingresos).

d) Cuando la madre y el padre trabajen en Siemens Healthcare, la petición de subvención para los/as hijos/as será formulada por uno de ellos. Si existiera separación o divorcio, la petición será formulada por el/la que tenga la custodia legal.

e) Para gastos de oftalmología se fijará un tope máximo de factura de 1.000 euros sobre la cual se aplicará el porcentaje marcado anteriormente en los apartados b y c.

f) Para gastos de audífonos se fijará un tope máximo de factura de 1.000 euros sobre la cual se aplicará el porcentaje marcado anteriormente en los apartados b y c.

g) En caso de que estos gastos se produzcan a consecuencia de accidente de trabajo, se pagará la totalidad de los mismos y correrán a cargo de la Empresa. Es necesario que exista el correspondiente parte de accidente.

h) Las subvenciones serán brutas y estarán sujetas a la fiscalidad correspondiente a cargo del/a perceptor/a.

G) Acuerdos.

La Dirección de Siemens Healthcare, SLU., a propuesta de la Comisión, comunicará por escrito de inmediato, la concesión o denegación de las solicitudes.

Los acuerdos que se tomen serán aplicados en un plazo máximo de veinte días laborables después de cada reunión de las Comisiones.

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

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

La última instancia para reclamaciones será el Comité Intercentros que tomará su decisión en reunión plenaria.

En cualquier caso, el original de la factura será devuelto al/a interesado/a una vez haya sido contraseñado por la Comisión.

H) Este reglamento comenzará a regir de la entrada en vigor de Convenio Colectivo, en el que figura como anexo.

ANEXO 4

Reglamento de la Comisión de Ayuda por Estudios Empleados/as

A) Finalidad.

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

Los cursos «Máster» y cualesquiera otros de carácter especial o complementario de anteriores titulaciones en poder del/a empleado/a que vengan dados por el Plan Bolonia serán tratados específicamente en el seno de la Comisión.

B) Composición y revocación de la Comisión.

La Comisión de ayuda por estudios Global será la misma que la Comisión paritaria de Vigilancia de convenio. Esta Comisión será la que resuelva las discrepancias que puedan surgir en la aprobación de las solicitudes.

Para agilizar y facilitar las gestiones habrá 4 subcomisiones que serán las mismas que las que gestionan la Asistencia Social en cada zona:

- Zona Norte. Gestionará los centros de trabajo de las siguientes zonas: Galicia, Asturias, Castilla León, Cantabria, País Vasco, La Rioja y Navarra.
- Zona Centro. Gestionará los centros de trabajo de las siguientes zonas: Madrid, Castilla La Mancha y Canarias.
- Zona Este. Gestionará los centros de trabajo de las siguientes zonas: Cataluña, Aragón, Baleares y Comunidad Valenciana.
- Zona Sur. Gestionará los centros de trabajo de las siguientes zonas: Andalucía, Extremadura, Ceuta, Melilla y Murcia.

C) Personal con derecho a solicitar ayuda.

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

D) Presentación de solicitudes.

Las peticiones se harán por escrito a la subcomisión de Asistencia Social de cada zona, que una vez aprobadas reenviará a RRHH.

Solo podrán presentarse peticiones de ayuda para matrículas correspondientes al curso académico que se está realizando en el momento de presentar la solicitud. En cualquier caso, no se admitirán peticiones de ayuda para costes originados más allá del año natural anterior a computar desde la fecha de solicitud.

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

Será preciso adjuntar original de la factura que especificará por separado los gastos realizados. Los/as trabajadores/as deberán proporcionar a la subcomisión cualquier justificación que ésta les solicite para a la aprobación de sus solicitudes.

E) Reuniones: periodicidad.

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

Las reuniones se convocarán con una antelación de 7 días como mínimo.

F) Cuantía de las ayudas.

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

En cualquier caso, el importe máximo de la ayuda no podrá superar los 1.500 euros brutos anuales si los estudios se realizan en una universidad privada.

G) Grado de aprovechamiento.

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

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

H) Acuerdos.

La Dirección de Siemens Healthcare SLU por medio de sus representantes, comunicará por escrito, de inmediato, la concesión o denegación de las solicitudes enviando copia al/a responsable de la subcomisión por la parte social.

Una vez aprobada la subvención, ésta será abonada en la siguiente nómina.

En caso de denegación de una solicitud, el/a interesado/a podrá solicitar a la Comisión de Vigilancia una revisión de su petición, que será tramitada con prioridad.

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

Disposición final.

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

ANEXO 5

Reglamento de la Comisión de Préstamos Personales

A) Finalidad.

La Comisión de Préstamos Personales de los diferentes centros tiene como finalidad el estudio de las peticiones de préstamos originados por la adquisición de viviendas para uso personal e intransferible, la reforma de primera vivienda, los estudios de carácter oficial de los/as trabajadores/as e hijos/as, adquisición de vehículos para uso particular, así como las peticiones de préstamos para atender problemas imperativos ocasionales que pudieran presentarse, debidamente justificados, con los límites fijados en el punto F) de este Reglamento.

B) Composición y competencias de la subcomisión de Préstamos de centro.

Por la Parte Social las subcomisiones de préstamos de los diferentes centros serán las encargadas de las competencias relativas a Préstamos Personales y estarán compuestas por los mismos miembros que la subcomisión de Asistencia Social.

Las competencias de la subcomisión serán, entre otras:

- a) Recepcionar y analizar las solicitudes.
- b) Resolver la solicitud.
- c) Envío a RRHH para su gestión.

Las subcomisiones de Préstamos Personales de los diferentes Centros seguirán funcionando como hasta la fecha con las competencias delegadas del Comité Intercentros para el tratamiento y la asignación de los préstamos con arreglo a este Reglamento.

Para agilizar y facilitar las gestiones, habrá 4 subcomisiones que llevarán las siguientes zonas:

- Zona Norte. Gestionará los centros de trabajo de las siguientes zonas: Galicia, Asturias, Castilla León, Cantabria, País Vasco, La Rioja y Navarra.
- Zona Centro. Gestionará los centros de trabajo de las siguientes zonas: Madrid, Castilla La Mancha y Canarias.
- Zona Este. Gestionará los centros de trabajo de las siguientes zonas: Cataluña, Aragón, Baleares y Comunidad Valenciana.
- Zona Sur. Gestionará los centros de trabajo de las siguientes zonas: Andalucía, Extremadura, Ceuta, Melilla y Murcia.

Para el caso de cualquier situación que se dé en algún centro que no venga reseñado en la relación anterior, así como cuando pudieran existir discrepancias en cuanto al funcionamiento objeto de esta Comisión, dichas cuestiones serán resueltas por la Dirección de Recursos Humanos y la Comisión de Préstamos Personales que estará compuesta por los mismos miembros que la Comisión de Asistencia Social Global.

C) 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.

D) Presentación de solicitudes.

Las peticiones se harán a la subcomisión de Préstamos respectiva a través de una carta que especifique los motivos que fundamentan la petición.

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

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

E) Reuniones y periodicidad.

La subcomisión se reunirá en sesión extraordinaria, cuantas veces considere oportuno.

Las reuniones se convocarán con una antelación mínima de siete días.

F) Cuantía de los préstamos.

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

No obstante, la cantidad máxima por petición será de:

- Compra o construcción de vivienda habitual: 12.000 euros.
- Reparación o rehabilitación de vivienda habitual: 50 % del importe invertido, hasta un máximo de 8.000 euros.
- Estudios de carácter oficial de los/as trabajadores/as e hijos/as: 50 % del valor de dichos estudios, máximo 4.000 euros.
- Adquisición de vehículos para uso particular: 5.000 euros.
- Otros gastos: se estudiarán por la Comisión Paritaria Social analizando objetivamente cada solicitud.

G) Acuerdos.

La Dirección de Siemens Healthcare, por medio de sus representantes y a propuesta de la subcomisión comunicará por escrito, de inmediato, la concesión o denegación de las solicitudes.

Los acuerdos que se tomen serán aplicados en un plazo máximo de veinte días laborables después de cada reunión de las subcomisiones.

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

En caso de denegación de una solicitud el/la interesado/a podrá solicitar una revisión de su petición a la Comisión de Préstamos Personales Global que será tramitada por vía de urgencia.

La última instancia para reclamaciones será el Comité Intercentros que tomará su decisión en reunión plenaria.

H) Forma de pago.

El préstamo se pagará directamente al/a interesado/a, cuando justifiquen documentalmente la necesidad de disponer del mismo.

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

I) Intereses.

El interés quedará fijado en el interés legal del dinero y será invariable durante la vigencia de cada préstamo.

J) Plazo de amortización.

El préstamo deberá ser amortizado totalmente en un plazo máximo de cinco (5) años. No obstante, los/as beneficiarios/as podrán anticipar la amortización en todo o en parte cuando lo estimen conveniente, previo aviso a la Comisión y sin gastos de cancelación o amortización.

Para la amortización del préstamo, con sus intereses, la Empresa queda expresamente autorizada por e/la prestatario/a para detraer de sus retribuciones salariales las cantidades correspondientes.

K) Devolución anticipada de préstamos.

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

L) Acumulación del fondo.

Si este fondo no llegara a asignarse en su totalidad en el 2022, la diferencia pasaría a incrementar el fondo del año 2023. El fondo no asignado durante el año 2023 se acumulará para el año 2024. El fondo no asignado durante el año 2024 no se acumulará para el año 2025.

Disposición final.

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

ANEXO 6

Reglamento de la Comisión Ayuda a las Actividades Físicas y Deportivas

A) Finalidad.

La Comisión de Ayuda a las Actividades Físicas y Deportivas tiene como finalidad la administración, el estudio y la atención de los gastos de cualquier actividad física que realice cualquier trabajador/a de SHS como, por ejemplo, cuotas de gimnasio, clases de pádel, alquiler de pistas deportivas, clases de pilates/yoga, clases de baile, cuotas de inscripción a federaciones y/o clubes deportivos.

B) Fondo.

Este fondo se aplicará al conjunto del personal que se rige por el Convenio Colectivo de Siemens Healthcare, SLU.

Los/as empleados/as de nueva incorporación podrán presentar facturas emitidas a partir de su fecha de incorporación.

Si este fondo no llegara a asignarse en su totalidad la diferencia pasaría a incrementar el fondo del año siguiente, para ello, al iniciarse el año, la Empresa y la Comisión de Ayuda a las Actividades Físicas y Deportivas tendrán que revisar, acordar y cerrar las cuentas del fondo del año anterior.

C) Composición y competencias de la Comisión.

La Comisión Global de Actividades Físicas y Deportivas estará formada por los/as mismos/as componentes de la Comisión de Asistencia Social Global.

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

Las competencias de esta Comisión serán, entre otras:

1. Administrar, estudiar y atender las solicitudes de ayudas de cualquier actividad física de los/as trabajadores/as de SHS.
2. Analizar la evolución del fondo e informar anualmente a la Representación Legal de los Trabajadores.
3. Resolver las posibles reclamaciones.

Cualquier discrepancia que pudiera surgir, será resuelta por la Comisión de Vigilancia del Convenio.

D) Presentación de solicitudes.

Las peticiones se harán por escrito la Comisión Global de Actividades Físicas y Deportivas anualmente, se adjuntará original de la factura y el formulario específico que estará disponible en la Intranet.

Las solicitudes se presentarán antes del 31/10.

Las facturas que se podrán presentar para el cómputo anual serán las emitidas en el periodo de 12 meses comprendido entre el 01/10 y el 30/09 del siguiente año.

Los/as trabajadores/as deberán proporcionar a la Comisión cualquier justificación que ésta les solicite de cara a la aprobación de sus solicitudes.

E) Reuniones: periodicidad.

La Comisión se reunirá una vez año (noviembre).

Las reuniones se convocarán con una antelación de 7 días como mínimo.

F) Cuantía de la ayuda.

La ayuda será de un máximo del 80 % de dichos gastos hasta un tope de 300 euros brutos/año por trabajador/a.

En la nómina de diciembre de cada año se abonará esta ayuda.

Las prestaciones serán brutas y estarán sujetas a la fiscalidad correspondiente a cargo del/a perceptor/a, no pudiéndose adjudicar cuantías superiores a las previstas en este Reglamento.

ANEXO 7

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 sanitarios correspondientes, según los riesgos identificados en la evaluación de riesgos laborales de los puestos de trabajo de Siemens Healthcare.

Con el objetivo de facilitar diagnósticos preventivos y potenciar la salud de los/las empleados/as, es voluntad de las partes firmantes fijar unos mínimos, que sin

contravenir en ningún caso los «protocolos de vigilancia sanitaria específica de los trabajadores/as», serán de aplicación para el personal de todos los Centros de Trabajo, bajo los respectivos ámbitos territorial y personal del presente Convenio Colectivo.

Es importante reseñar que todas las pruebas o reconocimientos médicos ofertados por Siemens Healthcare son de carácter totalmente voluntario para el empleado/a, salvo las excepciones fijadas legalmente por el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Partiendo de esta base preliminar, se acuerda:

1) Ofertar los reconocimientos médicos, relacionados con la especialidad preventiva de «Vigilancia de la Salud», con una periodicidad anual, sin perjuicio de periodicidades más restrictivas, fijadas por el protocolo de vigilancia sanitaria a aplicar según el puesto de trabajo.

2) Fijar unos parámetros mínimos a realizar en dichos reconocimientos médicos, sin contravenir con el resto de pruebas médicas o exploraciones de los protocolos sanitarios de aplicación al puesto de trabajo:

- Anamnesis general.
- Exploración osteomuscular.
- Electrocardiograma a todos/as los/las empleados/as mayores de 45 años.
- Control de visión.
- Análíticas de sangre y orina con la medición de los siguientes parámetros:

- Hematología: recuento y fórmula leucocitaria.
- Bioquímica:

- Glucosa.
- Urea.
- Creatinina.
- Filtrado glomerular.
- Ácido úrico.
- Bilirrubina total y directa.
- Proteínas totales.
- Albúmina.

- Enzimas:

- Transaminasa GOT.
- Transaminasa GPT.
- Fosfatasa alcalina.
- Gamma glutamil transferasa.

- Metabolismo lipídico:

- Colesterol total.
- LDL-Colesterol.
- HDL-Colesterol.
- Triglicéridos.

- Metabolismo del hierro:

- Hierro.
- Ferritina.
- Sistemático de orina.

3) Prevención de cáncer de próstata: se incluirá la medición del antígeno prostático, PSA, para el personal masculino mayor de 45 años, que se incluirá como un parámetro más en la analítica de sangre de los reconocimientos médicos de Vigilancia de la Salud.

4) Prevención de cáncer cérvico-uterino y de mama. Se ofertará, con una periodicidad anual, la posibilidad de realizar reconocimientos ginecológicos, donde se realice una exploración ginecológica y mamaria, con la inclusión de citología y ecografía ginecológica. La realización de mamografías se ofertará según criterio médico y como regla general para el personal femenino mayor de 40 años.

5) Prevención de cáncer de colon. Se incluirá en el reconocimiento médico, con una periodicidad anual, la posibilidad de realizar una prueba para la detección precoz del cáncer de colon, para grupos de riesgo: mayores de 50 años o menores de 50 años con antecedentes familiares.