

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

3539 *Resolución de 12 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Philips Ibérica, SAU.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Philips Ibérica, SAU, (código de convenio n.º 90014612012003), que fue suscrito con fecha 10 de diciembre de 2024, 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 subsanado en fecha 10 de febrero de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 12 de febrero de 2025.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

XXX CONVENIO COLECTIVO DE PHILIPS IBÉRICA, SAU, 2024-2026

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente convenio colectivo será de ámbito estatal, quedando incluidos en el mismo todos los puestos de trabajo de la Empresa Philips Ibérica, SAU, de los centros de Barcelona, Santiago, Madrid, Valencia, Bilbao, Santa Cruz de Tenerife, Sevilla y cualesquiera otros que puedan constituirse en el futuro.

La representación de las partes que concierne el presente convenio colectivo figura en el anexo II del mismo.

Artículo 2. *Ámbito Personal.*

1. El presente convenio colectivo será de aplicación, con las excepciones que en el mismo se contemplan, a todos los trabajadores en activo que actualmente o en el futuro presten sus servicios en la misma, así como los que integren las Unidades que se puedan escindir (hasta nueva negociación o acuerdo de condiciones que les resulte de aplicación), con exclusión del personal directivo y que tengan la categoría local grado DIR.

2. En el supuesto de que algunas Unidades de la Empresa se escindieran en otras, a los trabajadores de estas últimas les sería de aplicación lo pactado en este convenio de acuerdo con sus circunstancias específicas desde la fecha de firma del presente convenio y hasta nueva negociación o acuerdo de condiciones que les resulte de aplicación en dicha Unidad escindida.

3. La Comisión Paritaria será informada de la exclusión del personal del ámbito de convenio colectivo, por promoción a nivel de directivo.

4. En el supuesto de incorporación de Unidades productivas completas, dichas Unidades se regirán por las normas colectivas o individuales que les sean propias, salvo acuerdo en contrario entre la Dirección y sus representantes del personal o empleados.

5. La interpretación y aplicación de este convenio, se rige por el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, todo ello de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

6. Todas las referencias del presente convenio al término «Trabajador» o «Empleado» se entenderán efectuadas indistintamente a la persona, hombre o mujer, salvo en aquellos casos en los que el propio convenio colectivo o la normativa legal aplicable en cada momento limite expresamente la titularidad de un derecho. La empresa se compromete a garantizar la utilización de un lenguaje inclusivo y respetuoso con la diversidad.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

1. El presente convenio colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2026.

2. No obstante, lo indicado en el párrafo anterior, las condiciones económicas se aplicarán con efectos 1 de enero de 2024.

Artículo 4. *Prórroga.*

La denuncia del convenio se realizará por cualquiera de las partes, por escrito, y con una antelación mínima de un mes a su fecha de expiración, entendiéndose prorrogado su contenido normativo por periodos anuales de no producirse esta.

Denunciado el convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en el artículo 86.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo hasta la firma del nuevo convenio.

Artículo 5. *Comisión Paritaria.*

1. La Comisión Paritaria actuará siempre dentro del ámbito de las normas legales, sin invadir en ningún momento las atribuciones propias de la Dirección de la Empresa.

2. Como funciones específicas se le asigna el control del cumplimiento de lo estipulado en el presente convenio colectivo.

3. La Comisión Paritaria se reunirá a propuesta motivada de cualquiera de las partes, detallando las cuestiones objeto de la convocatoria. La Comisión Paritaria se reunirá dentro del plazo que las circunstancias aconsejen, en función de la importancia del asunto, sin que en ningún caso se exceda de quince días naturales a partir de la convocatoria.

4. El plazo máximo de resolución de las cuestiones planteadas y sometidas a dicha comisión será de siete días naturales a partir del día siguiente a la fecha de celebración de la reunión de la Comisión Paritaria.

5. Los acuerdos se alcanzarán por mayoría de cada una de ambas representaciones. En caso de que no se alcanzara ningún acuerdo, las partes se

someterán al procedimiento de solución extrajudicial de conflictos previsto en la disposición adicional primera del presente convenio colectivo.

Artículo 6. *Comisiones de trabajo.*

Comisión de Valoración, de Promociones, de Formación y Becas, y de Bajo Rendimiento:

De dos a cuatro vocales designados por la dirección.

De dos a cuatro vocales designados por los representantes de los trabajadores.

Comité de Seguridad y Salud:

Los vocales serán designados según establece normativa.

Comisión de Igualdad:

De dos a cuatro vocales designados por la Dirección.

De dos a cuatro vocales designados por los representantes de los trabajadores.

Artículo 7. *Compensación y Absorción.*

1. Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por mejora unilateralmente concedida por la Empresa (mediante mejoras de sueldo o salario, primas o pluses fijos o variables, premios o mediante conceptos equivalentes), imperativo legal, convenio sindical, pacto de cualquier otra clase, contrato individual o por cualquier otra causa.

2. Asimismo, las disposiciones legales futuras que puedan implicar variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos pactados, únicamente tendrán eficacia práctica, si global y anualmente considerados, superasen el nivel total del convenio, en caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras establecidas en el mismo hasta donde alcancen, sin necesidad de una nueva redistribución.

Artículo 8. *Garantía Personal.*

Se respetarán las situaciones en las que las percepciones económicas con carácter global excedan del convenio, manteniéndose estrictamente *ad personam*.

CAPÍTULO II

Ingresos, cese y clasificación de personal

Artículo 9. *Período de prueba.*

1. Para los ingresos de nuevo personal de la Empresa se concertarán por escrito expresamente en el contrato de trabajo un periodo de prueba de acuerdo con lo siguiente: quince días laborables para el personal no cualificado, seis meses para el personal titulado y tres meses para el resto.

2. Durante el período de prueba, tanto la Empresa como el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a reclamación alguna por este motivo.

3. La duración del período de prueba pactado quedará interrumpida por las situaciones de excedencia y suspensión de trabajo acogidas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores que pudiera afectar a la persona durante el mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes. El cómputo de dicho período se reanudará una vez hubieren finalizado aquellas, sin perjuicio de poder ejercitar ese derecho ambas partes durante la situación de suspensión aludida.

Artículo 10. *Valoración de puestos de trabajo.*

1. La valoración de puestos de trabajo será realizada por la Comisión Mixta de Valoración, Promoción, Formación y Becas y Bajo Rendimiento que también entenderá de las reclamaciones que se produzcan en esta materia.

2. El secretario será designado entre y por los miembros de la misma.

3. La Comisión se reunirá cuando tenga lugar una reclamación formal por parte de un empleado, y podrá solicitar de la Dirección de la Empresa cuanta información estime necesaria sobre el contenido de los distintos puestos de trabajo a valorar.

4. La valoración de los puestos de trabajo se realizará aplicando el Manual de Valoración facilitado por la Dirección de la Empresa a la Comisión. Manual que también se encuentra a disposición del personal.

5. Esta Comisión Mixta para la valoración de puestos de trabajo podrá revisar las deficiencias que encuentre en el Manual de Valoración y proponer a la Dirección de la Empresa alternativas o modificaciones al mismo.

6. La categoría denominada Director Asimilado se integró a partir del XXV Convenio en el actual grupo 6. La clasificación en grupos del personal hasta ahora incluido en convenio, se efectuará de acuerdo con los siguientes cuadros:

Grupo 1: de 5 a 11 puntos.

Grupo 2: de 12 a 22 puntos.

Grupo 3: de 23 a 37 puntos.

Grupo 4: de 38 a 56 puntos.

Grupo 5: de 57 a 79 puntos.

Grupo 6: de 80 a 92 puntos.

7. Los resultados de la valoración y subsiguiente clasificación en grupos serán:

Comunicados individualmente a los interesados en lo que se refiere a número de puntos.

Publicados para general conocimiento en lo que se refiere a clasificación de Grupos.

8. Se adecuarán las categorías laborales a los grupos de valoración, incluyendo en el Manual de Valoración la tabla de equivalencias.

9. Los resultados de las actuaciones de esta Comisión se recogerán en un acta, sobre cuya publicación o no decidirá la propia Comisión en cada caso.

10. Se adjunta como anexo I al presente convenio, las normas de funcionamiento de la Comisión de Valoración, de Promoción y Becas y de Bajo Rendimiento, cuya eventual modificación corresponderá a la propia Comisión.

Artículo 11. *Contratación y Empleo.*

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas establecidas vigentes en cada momento, utilizándose las modalidades contractuales de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos suscritos.

La retribución aplicable a los contratos formativos o de prácticas para el personal de nuevo ingreso, en función de la permanencia en la empresa, será durante su duración de un año el 75 por 100, del grupo de valoración correspondiente. En el contrato formativo o de prácticas la retribución no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

La permanencia acumulada por un trabajador en cualquiera de las unidades/sectores incluidas en el ámbito de aplicación del convenio será tenida en cuenta a los efectos de aplicación de lo indicado en los párrafos anteriores.

Las condiciones recogidas en los artículos 28, 29, 30 y 31 (Ayuda natalicio, Ayuda escolar, Ayuda hijos discapacitados y Seguro médico, respectivamente) serán aplicables a todo el personal a partir de la superación del periodo de prueba.

Los contratos de interinidad serán retribuidos con el salario mínimo de convenio correspondiente a la función sustituida.

La Dirección de la empresa podrá hacer uso de la contratación temporal dentro de las normas y limitaciones establecidas en la normativa general aplicable, con el compromiso de convertir en indefinidos el mayor número posible de dichos contratos siempre que el puesto tenga carácter de permanente y se consiga una correcta adaptación persona-puesto.

Seguimiento de la contratación: Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

La valoración del puesto de trabajo se hará constar en los contratos de trabajo cuando aquella ya exista.

Otras condiciones:

La Empresa se compromete a favorecer, siempre y cuando la selección tenga lugar en igualdad de condiciones y méritos, a la contratación de personal del género menos representado en la Empresa en aras de mejorar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la integración de la diversidad, que suponen una creciente asunción de compromisos de sostenibilidad y responsabilidad social cumpliendo con los requisitos establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Así mismo, y en aplicación de lo establecido en la Ley 4/2023 y el Real Decreto 1026/2024 que la desarrolla, la Empresa se compromete a que los procesos de selección y contratación de personas trabajadoras se realicen con aplicación de criterios de independencia en cuanto a la orientación e identidad sexual o expresión de género, con el fin de garantizar la igualdad real y efectiva de las personas trans y garantizar los derechos de las personas LGTBI.

La Empresa se compromete a cubrir con personas discapacitadas el 2 por 100 de la plantilla, o bien a la aplicación de las medidas alternativas que legalmente se establezcan.

Mensualmente la Dirección facilitará al Comité de Empresa/Delegados de Personal, estado actualizado de la plantilla con indicación de altas, bajas y personal disponible.

Empleabilidad. Se asigna a la Comisión de Valoración, Promoción y Becas, y de Bajo Rendimiento la consecución de un objetivo de difusión y conocimiento de los criterios en esta materia a nivel europeo.

Artículo 12. *Subcontratación.*

La Empresa se compromete a no recurrir a la subcontratación de trabajos en cualquiera de sus formas en tanto exista personal fijo, en expectativa de destino, que reúna las condiciones necesarias. Se considerará en dicha situación al empleado que no tenga ocupación efectiva de puesto de trabajo.

La Dirección facilitará a los representantes del personal la información que éstos soliciten sobre subcontratación.

La Empresa se compromete a informar a los Representantes de los Trabajadores, con carácter consultivo, de todos aquellos beneficios recogidos en este convenio colectivo y contratados con empresas terceras.

Se podrán crear comisiones de trabajo formada por representantes de la Dirección y del personal más un miembro de la Comisión Paritaria por cada una de las partes para analizar la problemática de la subcontratación. Cada comisión elaborará sus propias normas de procedimiento siendo sus decisiones vinculantes para las partes.

Artículo 13. *Excedencia Voluntaria.*

Podrán solicitar excedencia voluntaria los trabajadores de la Empresa con una antigüedad de al menos un año.

Son condiciones indispensables para su concesión las siguientes:

- a. Solicitud escrita.

b. Compromiso formal de que, durante el periodo de excedencia, el trabajador no se va a dedicar a la misma actividad de la empresa, ni por cuenta propia ni por cuenta ajena, cuyo incumplimiento será causa de pérdida automática del derecho al reingreso y/o extinción de la relación laboral, con pérdida del derecho obtenido.

Las peticiones de excedencia se resolverán dentro del mes siguiente a su presentación.

El tiempo de excedencia no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

El trabajador excedente que no incurra en la pérdida del derecho al reingreso previsto en la letra b) conserva el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que hubiese o se produjesen en la empresa, a cuyo efecto deberá solicitarlo dentro del período comprendido entre treinta y sesenta días naturales anteriores a la finalización de la excedencia, entendiéndose en caso contrario, renuncia a su relación laboral.

Para poder acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio ininterrumpido en la empresa contados a partir de la fecha de su reincorporación.

La excedencia voluntaria se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna de la empresa ni se computará a ningún efecto.

Artículo 14. *Trabajo a distancia.*

1. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

2. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores para la copia básica del contrato de trabajo.

El trabajador de forma voluntaria podrá solicitar realizar sus funciones de manera no presencial un día fijo a la semana, siempre y cuando el trabajador cumpla las siguientes condiciones:

- Un año de antigüedad;
- Última evaluación con una puntuación en el PPM igual o superior a la puntuación intermedia. No podrán optar al teletrabajo los trabajadores con alguna de las siguientes puntuaciones.

WHAT/HOW
Underperforming/Partially Performing
Underperforming/Performing
Partially Performing/Partially Performing
Partially Performing/Performing

- Conocimiento suficiente de su puesto de trabajo y funciones.
- Habilidades informáticas y tecnológicas suficientes para poder trabajar en remoto y garantizar la conexión a distancia.
- Responsabilidad para la autogestión, disciplina, motivación y compromiso.
- Capacidad de planificación y coordinación tanto de su propio tiempo como del de sus interlocutores, de cara a garantizar una gestión adecuada de las relaciones entre compañeros y/o clientes a distancia.

La solicitud se realizará a su manager bajo el formulario oficial quien junto con RRHH valorará la solicitud. La valoración tendrá en cuenta cuantitativa y cualitativamente el grado de necesidad de la presencia física del trabajador en su puesto de trabajo.

El trabajador tendrá derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la Empresa de las herramientas informáticas como ordenador y teléfono necesarios para el desarrollo de la actividad.

En caso de que el trabajador requiera su presencia física en el día fijado de teletrabajo, previo acuerdo con su manager podrá cambiar el día por otro día de esa misma semana. Si el día fijado de teletrabajo coincide en un día festivo, el trabajador no podrá compensarlo por otro día distinto.

3. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en los centros de trabajo de la empresa, salvo aquéllos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.

La empresa deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

4. Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

5. Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.

En todo aquello no recogido en este apartado, se estará a lo dispuesto en el anexo de Teletrabajo, publicado en el HR portal y de conocimiento general de los Empleados.

Las partes firmantes del presente convenio comparten la voluntad de seguir evolucionando en materia de conciliación de la vida profesional y personal mediante la búsqueda e implantación de nuevas fórmulas o mejora de las existentes, como pudieran ser nuevas medidas de flexibilidad o teletrabajo. Los firmantes de este convenio se comprometen durante su vigencia a crear una comisión de trabajo para formalizar, de acuerdo con la ley vigente (Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia), un acuerdo sobre teletrabajo que se incluya en el próximo convenio.

Artículo 15. *Promociones/Rotación.*

1. Para todos los procesos de promoción, la Representación de los Trabajadores designará un representante que seguirá todo el proceso junto con el Responsable de Recursos Humanos del área correspondiente.

2. Se publicarán todas las vacantes que vayan a cubrirse a través del proceso de selección.

Esta publicación se realizará previamente a la posible cobertura de la vacante por personal ajeno a la empresa, incluidas en el ámbito de este convenio.

La empresa dará a conocer las plazas vacantes susceptibles de ser cubiertas por proceso de selección, y posterior publicación simultánea a los trabajadores en el que se hará constar los siguientes datos:

- Denominación y breve descripción del puesto de trabajo.
- Grado Local y Corporate Grade.
- Ubicación.
- Conocimiento exigido.

En las convocatorias de plaza vacante se hará constar en la medida de lo posible, los mínimos requeridos.

Los candidatos interesados enviarán su candidatura a través de los medios indicados. El plazo de admisión se cerrará a los cinco días laborables a contar desde la publicación de la convocatoria a los trabajadores de la Empresa.

El Departamento de Selección presentará al responsable del Departamento en el que exista la vacante a aquel o aquellos candidatos que hayan obtenido la mejor valoración, para que entre ellos elija a aquel que, superando los mínimos exigidos, considere más idóneo para el puesto a cubrir, debiendo informar en el plazo de diez días sobre su elección.

El Departamento de Selección informará a los candidatos elegidos sobre tal decisión.

Los efectos económicos en las promociones y rotaciones serán con carácter retroactivo desde la incorporación al mismo.

3. La Comisión de Valoración, Promoción y Becas y de Bajo Rendimiento valorará los puestos de nueva creación en el caso de puesto de creación local.

En las convocatorias para cobertura de vacantes se hará constar el Grupo de convenio que corresponda y que haya decidido previamente la Comisión de Valoración, Promoción y Becas y de Bajo Rendimiento.

En las convocatorias de puestos de nueva creación local sin valoración previa deberá constar la valoración provisional del puesto, que posteriormente será refrendada o enmendada por la oportuna valoración realizada por esa Comisión.

Artículo 16. *Formación y Becas.*

1. La Dirección de la Empresa fomentará la formación permanente del personal, aportando los medios necesarios para la misma.

2. La formación específica se impartirá dentro de la jornada laboral y será obligatoria para el trabajador. La formación no específica podrá desarrollarse indistintamente dentro o fuera de la jornada de trabajo y será de carácter voluntario.

A los efectos del párrafo anterior, se entiende por formación específica aquella que objetivamente puede exigirse al titular del puesto para el correcto desarrollo de su función.

3. Las actividades de formación irán encaminadas a cubrir necesidades originadas por exigencias estructurales generales o parciales de la Empresa, o bien las de tipo individual, siempre que tengan relación con el contenido del puesto de trabajo.

4. La Empresa informará a la Representación de los Trabajadores del contenido de los respectivos planes de formación.

5. Todos los trabajadores tendrán derecho a recibir los cursos de formación organizados por la empresa, siempre de acuerdo con las necesidades de la misma.

6. La Comisión de Valoración, Promoción y Becas y de Bajo Rendimiento participará en la elaboración de los planes que se presenten a la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE) en los términos que establezca este organismo.

7. El objetivo de las becas de estudio será la formación integral del personal (cultura general, formación profesional, estudios de grado medio y superior, idiomas, etc.).

8. A fin de facilitar la rotación y promoción interna, ambas partes acuerdan fomentar a través de esta Comisión, la creación y planificación de cursos orientados a cubrir necesidades formativas futuras.

9. Se faculta a la Comisión para el establecimiento de los criterios de concesión de las Becas de Estudio que fomentan la formación integral del personal.

CAPÍTULO III

Jornadas, horarios y descansos

Artículo 17. *Jornada Laboral.*

1. La jornada de trabajo en cómputo anual es de 1739 horas efectivas. Esta jornada de trabajo será de 42 horas y 30 minutos semanales para todo el personal, con las excepciones señaladas por la ley, en jornada normal, y de 30 horas de trabajo, en jornada reducida.

2. Conscientes de la importancia de la conciliación laboral y personal, de acuerdo con las necesidades de cada puesto de trabajo, el Empleado podrá acogerse a una de las siguientes modalidades de jornada:

– Jornada reducida que se disfrutará en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 14 de septiembre, ambos inclusive. Por tanto, sin el viernes tarde libre durante el año. Esta será la opción por defecto u omisión.

– Jornada reducida en el periodo comprendido entre el 8 de julio de 2024 al 23 de agosto de 2024 (ambos inclusive), teniendo horario de 8 h a 14:30 h o de 7:30 h a 14 h todos los viernes del año. Las fechas anteriores deberán ser ajustadas cada año.

Al inicio de cada año, en el mes de enero, el empleado deberá comunicar a su mánager la modalidad escogida para una adecuada organización de los departamentos. Prevalecerá, no obstante, la adecuada gestión organizativa y de servicio para poder atender las solicitudes.

Artículo 18. *Horarios.*

1. Los horarios permanecerán inalterados por el período de vigencia de este convenio, siendo diferentes según la índole de los respectivos trabajos así:

El personal de los servicios técnicos seguirá el siguiente régimen:

– Trabajos a realizar en el centro de trabajo: El mismo horario determinado para el centro en el que prestan servicio, en aquellos casos en que la jornada empezó a las 8 horas.

– Trabajos a realizar fuera del centro de trabajo: Comienzo y terminación del trabajo una hora después del horario fijado para el centro de trabajo en el que presten habitualmente sus servicios.

Casos especiales:

La Empresa determinará el horario más adecuado, atendidas las circunstancias, previa comunicación al Comité de empresa.

Personal de gestión externa de ventas: Manteniéndose el cómputo anual de 1739 horas, el horario de este personal se adaptará, previo acuerdo con los interesados, de la forma más adecuada para cubrir los objetivos de venta previstos.

2. El horario en los centros de trabajo será de 8:00 a 17:15 horas con 45 minutos de comida, en jornada normal y de 8 a 14 horas en jornada reducida de verano, con las particularidades de la modalidad de jornada flexible.

3. En caso de cambio de horario por necesidades del servicio, previo acuerdo con los trabajadores afectados e informado el Comité de Empresa, se compensará con el pago del 2'5 % del sueldo bruto anual, en concepto de «Compensación de cambio de horario», manteniéndose dicha compensación durante todo el tiempo que dure la modificación.

4. No obstante, lo establecido anteriormente con carácter general y, con el fin de discutir la adecuación de horarios de trabajo en sectores concretos si surgiera la

necesidad, se acuerda la creación de una Comisión de Trabajo, representada por su Comité de Empresa y miembros de la Dirección respectiva.

Para velar por la compatibilidad de las necesidades de todas las partes implicadas con las establecidas dentro del marco de condiciones generales, deberán ser informados previamente los miembros de la Comisión Paritaria que podrán incorporarse a la negociación con las mismas competencias que el resto de los componentes de la Comisión de Trabajo.

Si no hubiera acuerdo prevalecerá lo dispuesto en convenio. En caso de acuerdo este se incluirá como anexo al convenio.

Artículo 19. *Calendario Laboral.*

Los días 5 de enero y 24 y 31 de diciembre serán festivos en todos los centros de trabajo, caso de coincidencia con días no laborables, se adelantará a la jornada anterior.

Los días festivos anuales serán los oficiales con independencia de los señalados anteriormente. En función del ajuste anual del calendario laboral, si existe exceso de horas anuales, aquellos días serán de libre elección por parte del empleado a lo largo del año, con prioridad de disfrutarlos en puente. La Empresa comunicará con antelación el número de días de exceso, tras ser objeto de negociación con la Comisión Paritaria.

El calendario laboral de cada año, y la correspondiente distribución de los días no laborables, será objeto de negociación con la Comisión Paritaria, quien anualmente discutirá, fijará y adaptará el calendario que corresponda. El calendario laboral deberá reflejar la jornada diaria, semanal y anual.

Artículo 20. *Horas Extraordinarias.*

1. Se considerarán horas extraordinarias las así definidas en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Todas las horas extraordinarias, se podrán cambiar por un tiempo equivalente en descanso en otras jornadas más el cobro del 40 % del correspondiente valor de la hora extra en concepto de «Plus de jornada cambiada».

En el caso de que las horas extraordinarias se realicen en jornada intensiva, el trabajador podrá optar por cambiar cada hora trabajada por tiempo libre equivalente en las tardes de los viernes de jornada normal, quedando excluidos aquellos viernes que coincidan con cierres administrativos o comerciales. Todo ello a petición del trabajador y previo acuerdo con el jefe inmediato.

Los acuerdos individuales suscritos con el jefe inmediato deberán ser comunicados a los Responsables de Recursos Humanos, quienes a su vez darán información a la Representación de los Trabajadores.

3. Se declara, tanto por la Representación de los Trabajadores como por la de la Empresa, el compromiso de no exceder de los límites de horas extraordinarias establecidas por la Legislación Vigente, tendiéndose a cambiar de la manera expresada en el artículo 20.2 todo exceso justificado que sobre dichos límites pudiera producirse, previa autorización por el superior jerárquico.

4. El valor de la hora extraordinaria será el siguiente:

Hora extraordinaria realizada en día laborable: 175 % de la hora normal.

Hora extraordinaria realizada en día festivo: 250 % de la hora normal.

5. El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los trabajadores.

Artículo 21. *Vacaciones.*

1. Se establece un período de veintiséis días laborables de vacaciones anuales para todo el personal y un día más para aquellos empleados que cuenten con diez o más años de antigüedad en la empresa, cumplidos dentro del año natural.

2. El interesado tendrá derecho a fraccionar el período de vacaciones, siempre de acuerdo con el Jefe respectivo y según las necesidades de trabajo, del siguiente modo:

Quince días laborables como mínimo de una sola vez, en el período comprendido entre el 1 de enero a 31 de agosto, garantizando la empresa que podrá disfrutarse este período en los meses de julio y agosto.

Excepcionalmente y a petición del interesado, se podrán disfrutar todas las vacaciones fuera de este período siempre que el manager correspondiente lo autorice.

El resto de los días de vacaciones se podrán tomar hasta de uno en uno, con la limitación de un máximo de cinco días.

3. A efectos del cómputo de horas/año, se considerarán disfrutados como vacaciones, 22 días laborables en jornada reducida, y 4 días laborables, en jornada normal.

4. Las vacaciones deberán estar fijadas, siempre que sea posible, antes del 30 de abril de cada año.

5. No se computarán como días de vacaciones los de baja por enfermedad documentados con el correspondiente «parte de baja» de la Seguridad Social ni los permisos retribuidos solicitados por el trabajador siempre y cuando se justifiquen oportunamente presentando la documentación, bien con carácter previo o posteriormente a su disfrute.

6. El devengo de vacaciones, se produce por años naturales (1 enero - 31 diciembre).

El trabajador que cese en el transcurso del año tendrá derecho a percibir la parte proporcional de vacaciones que no haya disfrutado. Caso de haber disfrutado más tiempo del que le corresponda, deberá resarcir a la empresa del exceso, pudiendo ésta practicar el correspondiente descuento en la liquidación.

Las vacaciones anuales se deben disfrutar dentro del año natural al que se refieran. Por tanto, si no existe impedimento para el disfrute de las vacaciones, éstas deben materializarse en el curso en que se devengan. De otra forma, se tendrá derecho a disfrutarlas hasta el 31 de enero del año siguiente.

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

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

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Artículo 22. *Retribuciones y Revisión.*

1. Las retribuciones que se fijan en el presente convenio se refieren siempre a percepciones brutas anuales.

2. Las percepciones salariales acordadas para los años 2024,2025 y 2026 serán de un incremento fijo del 1,5 % con la garantía del IPC real para cada año hasta un tope

máximo de un 4%. Si se supera el 4% se llevará a cabo un incremento adicional del 0,5% por cada 1% que supere este 4% indicado.

Además, en caso de aplicar este tope máximo del 4% se concederá un día adicional de permiso retribuido que se disfrutará al año siguiente del año que haya tenido lugar la aplicación del tope máximo.

Debido a la situación excepcional reconocida por ambas partes este tope máximo se mantendrá durante la vigencia de este convenio.

Se seguirá este mismo criterio de incremento anual para las compensaciones económicas de distinta índole establecidas en los artículos: 24, 25, 28, 29, 30,32, 33 y 34.

Citados incrementos tendrán efectos retroactivos al primero de enero de cada año.

3. Retribución Flexible: La Empresa ha decidido ofrecer a todos los empleados de la misma con un mínimo de seis meses de antigüedad un Plan de Retribución Flexible, cuyos aspectos más destacables son los siguientes:

a) Se constituye una Bolsa de Retribución Flexible, formada por el 25% del salario fijo bruto anual que actualmente perciben los trabajadores.

b) Los empleados podrán sustituir, mediante adhesión voluntaria y expresa al Plan de Retribución Flexible, la percepción dineraria del importe de la Bolsa de Retribución Flexible por otros beneficios o productos en especie, conforme a la Legislación vigente.

c) Cada trabajador que desee adherirse al Plan de Retribución Flexible deberá firmar un Acuerdo de Novación Contractual con la Empresa.

d) La adhesión al Plan de Retribución Flexible tendrá una duración de un año, entendiéndose prorrogada tácitamente por las partes en caso de falta de denuncia expresa.

e) La elección de beneficios o productos en especie derivados del Plan de Retribución Flexible no supondrá variación alguna en el salario del empleado, por cuanto que sólo supone un cambio en la forma de percepción del mismo, pasando de una percepción dineraria a una percepción en especie.

Por lo tanto, la elección de beneficios o productos en especie derivados del Plan de Retribución Flexible no afectará a la cotización a la Seguridad Social que corresponda.

f) En el supuesto de que el empleado tuviese derecho a percibir de la Empresa una cantidad en concepto de indemnización, ésta se calcularía considerando la retribución que percibiría en caso de no optar por ninguno de los beneficios ni productos en especie ofrecidos por la Empresa dentro del Plan de Retribución Flexible.

g) La Dirección de la Empresa aplicará la legislación fiscal vigente en cada momento. Las variaciones que se puedan producir en el tratamiento fiscal de los beneficios o productos elegidos a través del Plan de Retribución Flexible, no supondrán ningún tipo de compensación económica a los empleados.

h) En el supuesto de que el empleado o la Empresa decidiesen no prorrogar el Acuerdo de Retribución Flexible, y por tanto dejar sin eficacia el mismo, el empleado tendrá derecho a percibir las retribuciones dinerarias que le correspondiesen conforme al sistema retributivo establecido.

i) La Empresa podrá dar por finalizado el Plan de Retribución Flexible cuando lo estime oportuno informando a la representación de los trabajadores, en todo caso, en el momento en que se produzcan modificaciones legislativas, administrativas o judiciales que supongan o puedan suponer cualquier tipo de perjuicio para la Empresa, se regresará al sistema retributivo establecido, en cuyo caso, no se abonará ningún tipo de compensación económica a los empleados que vinieran disfrutando de dichos beneficios o productos.

Artículo 23. *Conceptos Salariales.*

1. Salario Convenio es una cantidad pactada que refleja los salarios mínimos de Convenio establecidos en el artículo siguiente.

2. El plus complementario está constituido por la diferencia entre el salario convenio y salario total, excluido plus de antigüedad, ayuda familiar y demás pluses.

Artículo 24. *Salario.*

Se fijan los salarios mínimos Convenio para cada uno de los Grupos de valoración para el año 2024 en:

- Grupo 1: 28.195,88 euros anuales.
- Grupo 2: 30.581,27 euros anuales.
- Grupo 3: 33.992,91 euros anuales.
- Grupo 4: 38.278,43 euros anuales.
- Grupo 5: 44.915,70 euros anuales.
- Grupo 6: 54.659,88 euros anuales.

Todos los empleados quedarán adscritos a la política de retribución variable de la Empresa, adicionalmente al resto de conceptos salariales.

Las partes firmantes del presente convenio comparten la voluntad de seguir evolucionando en esta materia y crear una comisión de trabajo para el estudio de nuevas fórmulas o modelos.

Artículo 25. *Premio de Antigüedad.*

1. Se fija la cuantía del trienio en 362,71 euros brutos anuales sin distinción de categorías laborales y sin limitación de trienios.
2. La antigüedad, tanto la acumulada como la futura no podrá ser absorbida ni compensada con ninguna otra mejora voluntaria de la Empresa.
3. Los trienios se considerarán devengados desde el primer día del mes siguiente a la fecha de su cumplimiento.

Artículo 26. *Devengo y Abono de Salarios.*

1. Las retribuciones descritas en los artículos anteriores se abonarán en catorce veces iguales al final de cada uno de los doce meses naturales y el último día hábil del mes de junio y el último día hábil anterior al 24 de diciembre.
2. La paga de junio se devengará el primer semestre del año a razón de 1/6 por cada mes en alta de enero a junio.
3. La paga de Navidad se devengará el segundo semestre del año a razón de 1/6 por cada mes en alta de julio a diciembre.

Artículo 27. *Condiciones especiales de compensación para los siguientes grupos:*

Las condiciones de compensación que se exponen a continuación se aplican al personal que desarrolla tareas técnicas de soporte al cliente que requieran de intervención remota y que estén adscritos a las siguientes líneas de negocio: «El Services and Solutions Delivery» e «El PCI Services & Solutions».

El soporte 24/7 es una prestación de atención al cliente, implícita y derivada de los correspondientes contratos de soporte al cliente, la cual es regulada a continuación.

La pertenencia a un grupo con estas características lleva aparejada la disponibilidad para la prestación de este servicio, siendo el responsable de cada grupo la persona encargada de su organización, tratando, en la medida en que sea posible, de hacerlo con personal voluntario. En la medida en que esto último no fuera posible, el responsable de organizar los turnos tendrá la potestad, previa información a la representación de los trabajadores, de incluir en el servicio de emergencia al técnico que se precise y que se considere como más idóneo para la tecnología en cuestión y adecuado al caso concreto que se presente.

Para el correcto funcionamiento del servicio, el responsable de cada departamento informará sobre el número mínimo de personas necesarias en modalidad 24/7, al inicio de cada año natural.

Los planes o turnos de disponibilidad se confeccionarán por parte de los responsables de cada grupo con la mayor antelación posible teniendo siempre presente los condicionantes previamente disponibles en ese momento (necesidades del servicio, vacaciones, formación, tiempo libre, particulares, etc.) intentando, siempre que sea posible, mantener un orden rotativo en su preparación, evitando situaciones de sobrecarga en los técnicos, no deseables en la prestación de un servicio tan crítico e importante.

Los empleados susceptibles de realizar turnos de disponibilidad no harán más de tres turnos seguidos en ningún caso.

Los cuadrantes de disponibilidad se organizarán con una antelación mínima de un mes. En caso de urgencia o fuerza mayor justificada, el tiempo de comunicación queda reducido a un tiempo mínimo y ajustado al caso que se presente. Dado este caso, se informará oportunamente a la representación de los trabajadores.

Se entiende por disponibilidad o 24/7, la disponibilidad para que una persona pueda ser localizada por móvil, para su intervención remota si la misma fuera precisa, en horario de 24 horas al día, siete días a la semana, 365 días al año o 366 en caso de ser bisiesto.

El tiempo máximo de respuesta se establece en una hora tras la llamada de asistencia.

Teniendo en cuenta que el servicio de 24/7 es una actividad a prestar al cliente, que dicho servicio se considera como crítico por su parte y es factor decisivo en la toma de decisiones de gran importancia, los técnicos implicados en este servicio serán determinados por los responsables de los grupos incluidos en dichos contratos de prestación de servicios. Se intentará prioritariamente que sean sobre la base de los conocimientos técnicos de sus integrantes y la implicación habitual en los clientes o instalaciones, para que todo ello conduzca a una mayor efectividad de dicho servicio.

La Empresa facilitará la formación necesaria a sus integrantes dado que la prioridad de este servicio tiene que ser, necesariamente, que el mismo se preste con la mayor calidad y efectividad. Por tanto, se asegurará siempre su rotación y reparto equitativo, en la medida en que sea posible, entre todos los técnicos que formen parte del servicio.

Los turnos de disponibilidad serán:

- De lunes a jueves desde el final de la jornada a 8:00 del día siguiente.
- De viernes a domingo desde el fin de la jornada del viernes hasta las 8:00 del lunes siguiente.

El servicio de 24/7 se compensará de acuerdo a la siguiente tabla:

	Importe – Euros
Cantidad por día festivo dentro de lunes a viernes.	63
De lunes a viernes.	300
De viernes a lunes.	375
Cantidad por llamada recibida en horario de 17:15 a 08:00 h (jornada de invierno).	50
Cantidad por llamada recibida en horario de 16:00 a 08:00 h (jornada de verano).	50

La cantidad por llamada y tiempo de trabajo recibida será de 50 euros y para todas las categorías salariales con carácter diario.

En el caso de recibir una o más llamadas del mismo cliente por la misma emergencia se computará como una única llamada.

En materia de descansos y número de horas trabajadas por este concepto, se estará a lo dispuesto en legislación vigente en materia aplicable.

Dada la importancia crítica y estratégica de este servicio, es preceptivo procurar el adecuado régimen de descanso de los trabajadores asignados al mismo, así como evitar el excesivo número de horas trabajadas por un mismo trabajador.

Por ello, cada fin de semana en disponibilidad 24/7 será compensado con un día de libre disposición, hasta un máximo de cinco días. Tales días deberán ser disfrutados durante el año natural. Cada uno de los días, se podrá disfrutar también en horas libres, en vez de jornada completa, pudiendo dividir el disfrute de un día en dos periodos de 4 horas, o en periodos de 3 horas en jornada reducida.

En el supuesto de que un empleado decida no atender a la disponibilidad 24/7 deberá preavisarlo con al menos 1 mes a su manager por escrito.

Para los Field Service Technician pertenecientes al proyecto del Servicio Andaluz de Salud, englobados en el grado local 2 corporate grade 30:

- Guardia de lunes a domingo: 540 euros.

CAPÍTULO V

Ayudas sociales complementarias

Artículo 28. *Ayuda Natalicios.*

Se establece una compensación de 902,17 euros brutos por hijo nacido/adoptado durante la vigencia del convenio.

Se tendrá en cuenta que los sujetos pasivos son los hijos, no pudiendo, por tanto, recibir doble prestación económica por el mismo concepto.

Artículo 29. *Ayuda Guardería, Escolar, Universitaria.*

1. Para todos los trabajadores en activo en el mes de agosto se establece una ayuda económica por hijo y tramo de edad abonable durante dicho mes, de acuerdo con la siguiente escala:

- De cero a tres años cumplidos en el año natural, en concepto de ayuda guardería y por un importe de 814,53 euros anuales.
- De cuatro a veintiún años cumplidos en el año natural, en concepto de ayuda escolar/universitaria, por un importe de 537,60 euros anuales.

2. Se extiende la anterior ayuda a los hijos que cumplan los requisitos señalados del personal jubilado, fallecido o en situación de invalidez.

3. Se tendrá en cuenta que los sujetos pasivos son los hijos no pudiendo, por tanto, recibir doble prestación económica por el mismo concepto.

Artículo 30. *Ayuda para Hijos Discapacitados o Trabajadores Discapacitados.*

1. Se establece una ayuda de 6.083,85 euros brutos anuales, a abonar, divididas en cada uno de los meses naturales del año, para cada hijo discapacitado de las personas comprendidas en el presente convenio, exigiéndose los requisitos siguientes para la percepción de ayuda:

- Que el hijo esté calificado como discapacitado por los servicios médicos competentes.
- Que el hijo calificado como discapacitado esté matriculado en un centro de educación, o sometido a tratamiento médico adecuado.

Se extiende la anterior ayuda a los hijos que cumplan los requisitos señalados del personal jubilado, fallecido o en situación de invalidez, siempre y cuando se acredite oportunamente la situación de discapacidad bajo la documentación expedida por los

organismos competentes. La Empresa se reserva la facultad de solicitar dicha acreditación.

Se tendrá en cuenta que los sujetos pasivos son los hijos no pudiendo, por tanto, recibir doble prestación económica por el mismo concepto.

2. Se amplía durante la vigencia de este convenio este complemento de discapacidad para todos aquellos trabajadores que, teniendo un porcentaje de discapacidad reconocido oficialmente igual o superior al 33 %, lo aporten, bien en el momento de su contratación o bien en el momento en que se le conceda. Para ello tendrán que presentar y aportar certificado oficial de Discapacidad emitido por el Organismo competente en cada Comunidad Autónoma.

Si el grado de discapacidad se redujese por debajo del 33 % o desapareciese, el complemento dejaría de percibirse desde la fecha en que se produjera la modificación.

Artículo 31. *Seguro Médico.*

Se mantiene la participación de la Empresa con el 50 por 100 del importe de las cuotas del Seguro Médico para aquellos servicios que la Empresa tenga contratados colectivamente o para otras Compañías, estableciéndose para estas últimas la cuota máxima a cargo de la Empresa, tanto en porcentaje como en valor absoluto, en los mismos topes que los abonados a la compañía Sanitas.

Serán igualmente beneficiarios de esta subvención, además del empleado/a:

- El cónyuge del empleado/a, o pareja de hecho registrada como tal.
- Hijos del empleado/a o de su cónyuge o pareja de hecho registrada como tal hasta el año en que cumplan 25 años de edad. Se tendrá que aportar documento de padrón familiar para extender el beneficio a los hijos del cónyuge que convivan con el/la empleada de Philips.

A partir de dicha edad y en tanto formen parte de la unidad familiar podrán mantenerse como beneficiarios de la póliza concertada siempre que el empleado titular abone el 100 % de la prima correspondiente a los mismos.

Artículo 32. *Comedor.*

1. La participación del personal en el precio del cubierto del Comedor de la Empresa a abonar a la Compañía concesionaria se fija en 1,75 euros por comida.

2. La subvención por comida se fija en 10,71 euros para el personal de los centros en donde no exista comedor, o esté cerrado temporalmente y además el horario no permita desplazarse a casa a comer.

3. En caso de comidas realizadas en desplazamiento por motivo de trabajo dentro de la localidad en que se encuentre su centro de trabajo se abonará, previa presentación de los justificantes, hasta un máximo equivalente a una comida, según la cuantía establecida para este concepto en las normas vigentes sobre dietas de viaje. Sin presentación de justificantes, se abonarán solamente 10,71 euros. Esta modalidad no será de aplicación al personal directo de ventas salvo que, por necesidades de su trabajo, no pudiera acudir a su propio domicilio.

4. Como subvención a abonar a los empleados incluidos en el ámbito de este convenio, cuando por razones de trabajo no le sea posible efectuar la comida en el comedor de la Empresa, y la ruptura entre la jornada de la mañana y la de la tarde (una hora o menos) no permitan el desplazamiento al propio domicilio, se fija el siguiente valor: 10,71 euros.

Artículo 33. *Condiciones de Viaje.*

1. La cuantía de la dieta para los viajes realizados por el personal incluido en convenio se fija en: dieta: 68,06 euros diarios, media dieta: 39,15 euros diarios y dieta varios: 10,23 euros diarios, comida o cena: 28,91 euros.

El personal incorporado a la Compañía a partir del 1 de abril de 2003 se regirá por el sistema de gastos pagados.

Los empleados acogidos al sistema de dietas podrán pasar a gastos pagados, a libre elección del interesado, durante el mes de enero de cada año.

2. En los viajes de duración superior a catorce días, dentro del territorio nacional, se establece la posibilidad de regresar durante un fin de semana al lugar de residencia habitual cada quince días.

El personal en viaje podrá regresar cada semana a su lugar de residencia siempre que el coste de ida y vuelta donde se esté trabajando sea igual o inferior al coste de estancia en el lugar de trabajo durante ese fin de semana y se realice fuera de las horas de trabajo y sin cobro de horas extraordinarias.

3. En los viajes internacionales, siempre que la duración del mismo sea, al menos, de cuatro semanas, se podrá regresar al domicilio cada 15 días en fin de semana y fuera de las de las horas de trabajo, siempre que el coste del viaje no supere el de estancia, pudiendo utilizar vuelos «charters».

4. Se entregarán las normas de viaje y seguros aplicables.

Artículo 34. *Condiciones de Utilización de Coche al Servicio de la Empresa.*

1. Se compensará a 0,26 euros/Km. a los empleados que utilicen, de forma esporádica, el vehículo propio al servicio de la Empresa, ingresados en la misma con posterioridad al 19 de junio de 1990.

Esta tarifa será revisada automáticamente en el supuesto que el Ministerio de Hacienda establezca o revise al alza, por encima del importe acordado, la cuantía exceptuada de gravamen correspondiente a la asignación por gasto de locomoción, regulado en la Ley y Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Aquellos colectivos con acuerdos específicos o empleados con condiciones *ad personam* (gastos de representación, otro precio de Km.), superiores a lo establecido en el primer párrafo del apartado anterior, mantendrán éstas en sus estrictos términos.

El tratamiento fiscal de las citadas compensaciones será el que corresponda en cada momento.

Artículo 35. *Locomoción.*

Locomoción de María de Portugal. Se mantendrá el uso del servicio actual de la propiedad. En el futuro se estudiará la posibilidad de incluir flexpay para el abono transporte. Cualquier modificación de las vigentes rutas deberá ser propuesta y discutida en la Comisión Paritaria o en el ámbito que la misma delegue.

Artículo 36. *Préstamos.*

Philips Ibérica, SAU, cuenta con un acuerdo con Bankinter para que los empleados en alta en la compañía puedan solicitar un préstamo personal de acuerdo a las siguientes cuantías y en función del concepto del préstamo.

Concepto	Importe - Euros	Amortización
Vivienda.	22.000	5 años.
Obras.	13.500	4 años.
Varios.	9.000	3 años.
Coche.	13.500	4 años.

Los préstamos devengarán un interés, equivalente al 80 % del interés legal del dinero establecido por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para cada año.

Los empleados que estén interesados en solicitar un préstamo deberán seguir el proceso de solicitud indicado en la intranet.

En caso de que el empleado incurra en penalizaciones por morosidad, dichos costes serán cubiertos por el empleado, pudiendo Philips detraerlos de los pagos que deba realizar al mismo.

Cláusula de cancelación. En el supuesto de que un Empleado cese su relación laboral con la Empresa voluntaria o involuntariamente se procederá a la cancelación del préstamo en la fecha de dicha terminación. Los costes derivados de dicha cancelación correrán a cargo del empleado. En caso de que el empleado desee mantener el préstamo asumirá el 100 % de este, estando exenta la empresa de cualquier tipo de pago en concepto de interés, amortización o cancelación del préstamo entre otros supuestos.

Ambas partes se comprometen a revisar las cuantías de los préstamos como parte de las negociaciones de convenio, siempre que resulte oportuna dicha revisión.

Artículo 37. *Anticipos.*

Los interesados tendrán derecho a obtener, con la aprobación de RRHH, un anticipo de hasta el 100 por 100 de la paga extraordinaria más próxima.

Artículo 38. *Seguro de Vida.*

Se mantiene el seguro de vida cuyas primas son en su totalidad a cargo de la Empresa con las siguientes prestaciones:

- Una anualidad y media del salario bruto en caso de muerte o de incapacidad permanente y absoluta.
- Tres anualidades en caso de muerte por accidente.

Se entiende por salario bruto a estos efectos la suma del salario Convenio, plus complementario y plus de antigüedad.

Artículo 39. *Permisos Retribuidos y no retribuidos.*

El trabajador, avisando con la posible antelación a su superior jerárquico y justificando adecuadamente su ausencia, podrá no asistir al trabajo, con derecho a percibir el salario y complemento en su caso, por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

1. Matrimonio o Registro de Pareja de Hecho: Veinte días naturales.

– La solicitud por escrito del permiso deberá presentarla el trabajador a su superior y a RRHH, con una antelación mínima de 15 días a la fecha prevista de iniciación del permiso.

– El trabajador, al solicitar el permiso, indicara en el escrito, la fecha de comienzo y fin de la ausencia por este motivo (veinte días naturales ambos inclusive). La ceremonia deberá celebrarse necesariamente dentro del periodo solicitado.

– Posteriormente, se justificará mediante la presentación del libro de familia o certificación del Registro Civil al Departamento de RRHH.

2. Nacimiento y cuidado de menor.

Nos remitimos en su integridad a lo dispuesto en el artículo 48 y 48 bis del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (ET), tal y como se recoge en el anexo IV, para los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o

acogimiento, y en los supuestos de discapacidad que sean derivados de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

- El trabajador procurará presentar la solicitud a su superior y a RRHH por escrito del permiso antes de iniciar la ausencia al trabajo, siempre que fuese posible.
- Presentará al Departamento de RRHH certificado de nacimiento.

3. Cinco días laborables por el fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

4. Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho o de 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.

El trabajador solicitará el permiso por escrito a su superior y a RRHH antes del inicio de su ausencia.

En caso de que, por extrema urgencia, el trabajador no haya solicitado el permiso, avisará a su superior y a RRHH por cualquier medio en el plazo de las 24 horas siguientes al inicio del permiso.

Una vez reincorporado al trabajo, realizará petición por escrito del permiso ya disfrutado. Justificará posteriormente mediante la presentación del documento extendido por el centro hospitalario en el que conste que el paciente ha sido ingresado, y la fecha de ingreso o el fallecimiento siempre que tal justificación pueda conseguirla el trabajador.

5. Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6. del ET. Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados (añadido por la disposición final 2.1 del Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre).

6. Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo (añadido por el artículo 2 de la Ley 6/2024, de 20 de diciembre, y que entrará en vigor el 3 de marzo de 2025).

7. Asistencia a consulta médica: El tiempo necesario, siempre que sea debidamente justificado.

– La solicitud del permiso la deberá presentar el trabajador por escrito a su superior y a RRHH, con una antelación mínima de dos días a la fecha prevista de la visita.

– Si por la urgencia del caso, el trabajador no hubiese podido presentar la solicitud de permiso, comunicará su ausencia por cualquier medio. Una vez reincorporado al trabajo, realizará petición por escrito del permiso ya disfrutado.

– Se justificará la asistencia a la consulta y el tiempo invertido mediante impreso de justificante de visita médica.

– Si el trabajador asiste a consulta médica de urgencias y, por prescripción médica, debe guardar reposo durante la jornada laboral de ese día, solicitará del médico justificante en el que conste que la visita es de urgencia y la necesidad de tal descanso.

8. Un día natural por traslado del domicilio habitual del trabajador.

– Se solicitará el permiso con una antelación mínima de dos días a la fecha prevista para dicho traslado.

– Lo justificará posteriormente mediante contrato de la nueva vivienda o factura de transporte de muebles o Padrón y deberá comunicar al Departamento de RRHH el nuevo domicilio.

9. Exámenes: El tiempo necesario, si se dieran las condiciones exigibles en el artículo 23.1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

– Se solicitará el permiso a su superior y a RRHH con una antelación mínima de dos días a la fecha del examen.

– Lo justificará posteriormente mediante certificado expedido por la entidad formativa.

10. Necesidad de atender asuntos propios que no se puedan atender fuera del horario de jornada ordinaria: El tiempo necesario con un máximo de cinco días al año.

11. Cumplimiento de funciones sindicales: se estará a lo dispuesto por la ley.

12. Cumplimiento inexcusable de deberes públicos: el tiempo imprescindible.

13. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental no retribuido, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

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

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

14. Permiso sin sueldo: en otros casos previamente justificados se concederán otros permisos sin sueldo.

Todos los permisos, sin excepción, se solicitarán:

– Ante el Jefe inmediato y RRHH, quien lo concederá o denegará atendiendo a la legalidad.

Artículo 40. *Incapacidad Temporal.*

En caso de baja derivada de enfermedad o accidente, comunes o profesionales, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100 % correspondientes al salario Convenio más plus de antigüedad y complementario mientras dure la situación de incapacidad temporal y siempre que el empleado se encuentre de alta en la Empresa.

Artículo 41. *Premios por Años de Servicio en La Empresa.*

Premio 22 años de servicio: Obtendrán este premio todos los trabajadores que lleven prestando sus servicios en la Empresa veintidós años. Consistirá en una gratificación bruta equivalente a la doceava parte del sueldo bruto anual respectivo y una tarjeta regalo por un valor de 1065 euros.

Premio 35 años de servicio: Obtendrán este premio todos los trabajadores que lleven prestando sus servicios en la Empresa treinta y cinco años de antigüedad. Consistirá en una gratificación bruta equivalente a la doceava parte del sueldo bruto anual respectivo y una tarjeta regalo por un valor de 3.000 euros.

La imputación fiscal de su valor como pago en especie se repercutirá mensualmente al afectado a lo largo del ejercicio fiscal correspondiente.

Se entiende por sueldo bruto anual la suma de salario convenio, plus complementario y plus de antigüedad.

La empresa colaborará con un importe máximo equivalente al IPREM mensual teniendo como referencia unos 30 euros por comensal (IPREM mensual 2024 = 600 euros) para la celebración con sus compañeros para el premio de 22 años de servicio y para el premio de 35 años de servicio.

Artículo 42. *Premio de Jubilación.*

En el momento de la jubilación se entregará un premio consistente en dos mensualidades brutas (dos catorceavas partes del bruto anual).

Se entiende por sueldo bruto anual la suma de salario convenio, plus complementario y plus de antigüedad.

Artículo 43. *Ayuda por Defunción.*

En caso de fallecimiento de un empleado cuyo contrato laboral esté vigente en el momento del hecho causante y respecto al que subsista obligación de cotización, por tanto, que no haya sido terminado el mismo por cualesquiera razones, se entregará a sus derechohabientes una cantidad igual al importe de tres doceavas partes del salario bruto anual.

Se entiende por sueldo bruto anual la suma de salario convenio, plus complementario y plus de antigüedad.

Artículo 44. *Venta de Artículos a Empleados.*

La Empresa tiene establecida la venta a su personal, en condiciones económicas especiales, de los artículos de su marca.

Las condiciones de descuento y otras aplicables a estas ventas y sus posibles modificaciones posteriores, según los tipos de artículos, coyuntura comercial, etc., son establecidas por la Dirección, comunicadas al Comité de Empresa y dadas a conocer al personal a los efectos oportunos.

CAPÍTULO VI

Igualdad de oportunidades y conciliación de la vida profesional y personalArtículo 45. *Igualdad de oportunidades.*

La empresa, juntamente con los representantes de los trabajadores, viene desarrollando a través de sus Principios Generales del Negocio y sus valores, procedimientos internos y medidas positivas tendentes a crear una atmósfera de trabajo que potencia el respeto entre los empleados, la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la integración de la diversidad, que suponen una creciente asunción de compromisos de sostenibilidad y responsabilidad social cumpliendo con los requisitos establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

El 21 de noviembre de 2008 se creó la Comisión de Igualdad y durante todo este tiempo ha realizado avances en esta materia enfocando sus trabajos en la promoción de la igualdad real entre mujeres y hombres, instando la creación de un conjunto de políticas activas encaminadas a hacer efectivo el principio de igualdad.

Con este fin, se han realizado los estudios de diagnóstico, consistentes en el análisis detallado de la igualdad de oportunidades, entre hombres y mujeres partiendo de la previa recogida de información en base a los parámetros e indicadores definidos y consensados en la Comisión de Igualdad y siguiendo en todo momento los principios propuestos por el Ministerio de Trabajo en el «Modelo de cuestionario para elaborar un diagnóstico de situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa».

Nuestro Plan de Igualdad, proyecta el compromiso de potenciar una cultura empresarial asentada en el Principio de Igualdad de Oportunidades y en desarrollar cuantas medidas permitan dar cumplimiento a los siguientes objetivos:

- Sensibilización sobre los principios de igualdad de oportunidades y respeto a la diversidad dentro de los valores de la empresa,
- Construcción de una plantilla diversa,
- Promoción efectiva de la integración sin discriminación laboral,
- Gestión de la diversidad en todas las políticas de dirección,
- Extender y comunicar el compromiso con estos valores a todo su entorno.

Ambas partes ratifican su firme compromiso con la promoción de la igualdad de oportunidades y garantizar la igualdad real y efectiva de las personas trans y personas LGTBI, en consonancia con lo establecido en la Ley 4/2023 y el Real Decreto 1026/2024 que la desarrolla. A tal efecto, se negociarán en cada momento las medidas que permitan hacer efectivo dicho compromiso con estos colectivos en el marco del Plan de Igualdad vigente y los que se negocien en un futuro.

Se mantiene la vigencia de la Comisión de Igualdad cuyas funciones están enfocadas a la Implantación de las acciones del Plan de Igualdad, así como a su impulso y seguimiento.

Artículo 46. *Conciliación de la Vida Profesional y Personal.*

Las partes firmantes del presente convenio comparten la voluntad de seguir evolucionando en materia de conciliación de la vida profesional y personal mediante la búsqueda e implantación de nuevas fórmulas o mejora de las existentes, como pudieran ser nuevas medidas de flexibilidad o teletrabajo.

En este sentido, las partes firmantes del presente convenio se comprometen a garantizar a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos, beneficios sociales y derechos establecidos en este convenio en igualdad de condiciones y sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

Las partes consideran necesario progresar en el desarrollo de políticas de conciliación de la vida profesional y familiar. Conscientes de que uno de los aspectos relevantes para los empleados es la oportunidad de disfrutar de una cierta libertad individual mediante mecanismos de adaptación de la jornada que favorezca la conciliación con otras obligaciones o deseos de carácter personal, tales como la mejor atención familiar u otras inquietudes de iniciativa o interés particular, las partes han elaborado sistemas de adaptación de jornada.

Por ello, haciendo uso de la facultad que otorga el artículo 34.8 Estatuto de los Trabajadores a la negociación colectiva, las partes, con base en criterios objetivos que garantizan la no discriminación directa o indirecta entre personas del mismo o distinto sexo, o por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género y que, a su vez, consideran los adecuados en función de la actividad, organización y estructura de la compañía, pactan los términos de la adaptación de jornada a través de los mecanismos que se han referenciado a lo largo del presente convenio y en los términos establecidos, como trabajo a distancia (artículo 14), flexibilidad jornada (artículo 17), flexibilidad individual de horario de entrada (artículo 47).

Este convenio establece distintas medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, que forman parte de las medidas de conciliación y del plan de igualdad de la Empresa, y un procedimiento de prevención y denuncia del acoso y discriminación, que se desarrollan en los siguientes artículos.

Para favorecer la conciliación de la vida personal y profesional, y garantizar el descanso de los empleados, se reconoce el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral del empleado. Facultad de desconexión de los dispositivos digitales, no responder emails, mensajes y llamadas profesionales fuera de su horario de trabajo, salvo causa de fuerza mayor.

Artículo 47. *Flexibilidad Individual de Horario.*

1. Declaración de Motivos.

Las partes consideran necesario progresar en el desarrollo de políticas de conciliación de la vida profesional y familiar. Conscientes de que uno de los aspectos relevantes para los empleados es la oportunidad de disfrutar de una cierta libertad individual en la elección del horario de comienzo y salida del trabajo que favorezca la conciliación con otras obligaciones o deseos de carácter personal, tales como la mejor atención familiar u otras inquietudes de iniciativa o interés particular, y teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 34, apartado 8 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, han elaborado el siguiente protocolo de «Flexibilidad Individual de horario», de libre y voluntaria adhesión.

2. Jornada laboral y horario oficial.

La jornada anual diaria, así como el calendario laboral oficial pactado en el vigente convenio colectivo se mantienen en sus propios términos siendo aplicable en cualquier caso a los empleados que no deseen disfrutar de flexibilidad individual de horario, o que en caso de acceder a su disfrute inicial renunciaran a ella posteriormente.

3. Flexibilidad Individual de horario.

En base al horario oficial pactado se establece una flexibilidad diaria individual de incorporación al trabajo entre las 7h y las 9h 30' h. de la mañana, con la repercusión en la hora de salida.

El empleado que acceda voluntariamente a esta fórmula de flexibilidad deberá cumplir su jornada diaria de 8h 30' en jornada de invierno con un descanso de 45' y de 6h en jornada reducida, tal y como está establecido en la jornada diaria y anual oficial de aplicación general, recogida en el artículo 18 del vigente convenio colectivo.

4. Organización del trabajo, control y seguimiento.

El ejercicio de la flexibilidad individual de horario deberá ser compatible con el normal desarrollo de la actividad del departamento durante la jornada y horario oficial de la Compañía.

El empleado que de forma libre y voluntaria se adhiera a esta modalidad deberá comunicar su intención por escrito al responsable del Departamento al que corresponda, quien deberá valorar para su aceptación que organizativamente y en su conjunto se mantienen los recursos necesarios para el cumplimiento de su misión.

El control y seguimiento de la jornada efectiva de trabajo será ejercido como hasta la fecha por el responsable de cada departamento.

La Dirección de la Compañía se reserva la facultad de suspender temporalmente esta modalidad cuando por razones de tipo organizativo u operativo, tales como: Town Meeting, Convenciones, u otros eventos, periodo vacacional, acumulación de permisos o enfermedad, u otras causas justificadas, así lo aconsejen. La suspensión temporal o definitiva por parte de la empresa o del empleado adherido a esta modalidad que renuncie a la misma, deberá ser notificada a la otra parte, para facilitar su reacción, con una antelación de 48 horas.

5. Otras Jornadas u Horarios especiales.

Se adaptará, siempre que sea posible, la flexibilidad individual de horarios a aquellos empleados, colectivos, o miembros de Departamentos que disfruten o tengan asignadas jornadas u horarios específicos en función de la actividad que desarrollan y que para la mejor concreción y clarificación en el momento de redacción de este protocolo se detallan a continuación:

- Personal dedicado a la actividad comercial y de ventas perteneciente a las distintas Divisiones/Sectores que habitualmente desarrolle su actividad laboral fuera del centro de trabajo.

- Personal dedicado al soporte y asistencia técnica perteneciente a las distintas Divisiones/Sectores que desarrolle su actividad fuera del centro.

- Personal integrado en áreas de Help Desk, Order Desk, Oficinas de atención Comercial, supeditado a horarios de atención de clientes que no permitan por razones organizativas la flexibilidad individual de horario.

6. Comisión de Seguimiento.

Es función de la comisión paritaria analizar, interpretar y solucionar los conflictos que puedan surgir en la aplicación de este modelo de flexibilidad horaria.

Artículo 48. *Cláusula de reparto de tareas por trabajador no sustituido.*

En aras de favorecer la conciliación familiar y el disfrute de permisos legales recogidos en nuestro ordenamiento jurídico, la Empresa se compromete a fomentar la colaboración y el respeto interno de los empleados, así como la igualdad de oportunidad y equiparación de derechos, a través de medidas y beneficios sociales.

En los casos de baja por incapacidad temporal, o permiso de nacimiento y cuidado del menor de duración superior a 21 días laborables, excepto el permiso de cuidado del lactante, a propuesta del responsable del área, podrá ofertarse a uno o hasta cuatro trabajadores la asunción voluntaria de tareas del trabajador ausente, siempre que se entienda por parte de la Empresa que esta opción resulta más oportuna que la sustitución del trabajador o la no cobertura de su puesto. La sustitución del empleado por otro tendrá preferencia al reparto de tareas. No aplica a personal directivo y tampoco a otros supuestos de cobertura de tareas no establecidos anteriormente.

La designación de los trabajadores candidatos a la asunción de dichas funciones adicionales será potestad del responsable de área, atendiendo a la facultad de

organización del trabajo reconocida en el artículo 1 del anexo III de este convenio y a las condiciones de cada trabajador. No podrá asignarse más de un 25 % del trabajo del trabajador sustituido a ningún miembro del equipo.

La Empresa realizará una propuesta por escrito al trabajador o trabajadores que se muestren interesados en la asunción de tareas, detallando el contenido de las mismas. La misma deberá ser aceptada formalmente por el trabajador, no supondrá en ningún caso la necesidad de realizar horas extraordinarias. La cuantía que se tomará en cuenta para la compensación será el salario mínimo del grupo salarial de convenio del trabajador que tenga que ser sustituido.

La cantidad ofertada por este concepto se recogerá en un complemento denominado «asunción tareas» que se abonará por el tiempo convenido, no consolidándose a la finalización del plazo acordado, ni computándose a efectos de incrementos salariales.

Una vez convenida la asunción de dichas tareas, el trabajador quedará obligado a su realización durante el tiempo pactado, salvo acuerdo con la empresa para su finalización anticipada. La Empresa podrá en todo momento dar por finalizada la asignación.

Artículo 49. *Excedencia por Cuidado de un Menor.*

Podrán solicitar excedencia por cuidado de un hijo, de acuerdo al artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, los empleados o empleadas, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

La duración máxima será de tres años, sin límite de mínimo.

Durante los primeros 15 meses de excedencia, el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y durante el resto del tiempo tendrá derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Todo el período de excedencia (hasta un máximo de tres años) será computable a efectos de antigüedad y se considera periodo de cotización efectiva, a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, y nacimiento y cuidado de menor.

Durante el período de excedencia los empleados tendrán derecho a la asistencia a los cursos de formación que para su función promueva la Empresa.

Para lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 46.3 y Disposiciones adicionales del Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo.

Artículo 50. *Excedencia por Atención de un Familiar.*

Se podrá solicitar excedencia por el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puede valerse por sí mismo y siempre que no desempeñe actividad retribuida. El cónyuge o la pareja de hecho o el familiar consanguíneo de esta última son reconocidos como posibles sujetos pasivos de la atención o cuidados que también pueden generar el derecho a esta clase de excedencia.

Su duración máxima será de dos años sin límite de mínimo. Durante los primeros 15 meses de excedencia, el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y durante el resto del tiempo tendrá derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Todo el período de excedencia será computable a efectos de antigüedad. El primer año se considera como período de cotización efectiva.

Durante el período de excedencia los empleados tendrán derecho a la asistencia a los cursos de formación que para su función promueva la Empresa.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 46,3 y disposiciones adicionales del Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo.

Artículo 51. *Reducción de Jornada por Guarda Legal.*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. Dicho ejercicio lleva consigo la disminución proporcional del salario.

Los empleados que en el ejercicio del derecho suscriban Convenio Especial en la Seguridad Social, a fin de mantener las bases de cotización en las cuantías por las que venían cotizando con anterioridad a la reducción de la jornada, percibirán una compensación bruta igual al 50 % de la cuota que vinieran satisfaciendo a la Seguridad Social.

Artículo 52. *Permiso Sin Sueldo/Descanso Profesional.*

El personal que lleve un mínimo de dos años de servicio en la Empresa, podrá solicitar permisos sin sueldo por plazo no inferior a quince días ni superior a sesenta días naturales y le será concedido dentro del mes siguiente, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

Este permiso podrá ser solicitado por razones de índole personal/familiar, no pudiendo dedicarse durante este período a ninguna actividad retribuida por cuenta propia o ajena.

Durante el tiempo de duración del permiso, la empresa procederá a realizar cuantos trámites sean necesarios.

El trabajador no podrá solicitar nuevo permiso hasta transcurridos dos años desde el disfrute del último que le fuese concedido.

No se descontará a efectos de antigüedad el tiempo invertido en los permisos de ese apartado.

Artículo 53. *Permiso por cuidado del lactante.*

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumular dicho derecho a favor de un permiso retribuido de 30 días naturales a partir de la fecha de incorporación.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador/acogedor.

Artículo 54. *Permiso Retribuido Labores de Voluntariado.*

El personal con un año de antigüedad en la empresa y bajo un contrato indefinido podrá solicitar la concesión de un permiso retribuido para labores de voluntariado.

El citado permiso, que debe ser debidamente justificado, podrá solicitarse para una duración máxima de 4 horas mensuales, sin posibilidad de acumulación en periodos superiores.

Artículo 55. *Asesoría Personal y Familiar.*

Los empleados de la Empresa serán beneficiarios, desde el momento de su incorporación, de un servicio de orientación personal y familiar a través de una compañía especializada.

La cuota de mantenimiento de este servicio estará subvencionada íntegramente por la Empresa. La empresa comunicará al personal de la compañía los servicios concertados para facilitar su mejor conocimiento.

La Empresa divulgará las condiciones de dicho servicio por los medios a su disposición.

Periódicamente, la Comisión Paritaria analizará el grado de utilización y calidad del servicio.

Artículo 56. *Procedimiento de Prevención y Denuncia del Acoso y Discriminación.*

La Empresa tiene el compromiso de mantener los más altos niveles de buena conducta y ha plasmado dicho compromiso en sus Principios Generales de Negocio y en las Directivas que los desarrollan, donde declara expresamente que no se tolerará ninguna forma de acoso o discriminación con respecto al empleo o el puesto, como por ejemplo la discriminación por razones de raza, color de piel, sexo, orientación e identidad sexual y expresión de género, idioma, religión, opinión política o de otro tipo, origen nacional o extracción social, propiedad, nacimiento u otra condición.

Con esta finalidad la Empresa tiene establecido un procedimiento de Denuncia Anónima dirigida a todos los empleados para la denuncia de cualquier sospecha de violación de los Principios Generales de Negocio con un servicio de ayuda y asistencia permanente que permita la denuncia de la situación, la evaluación de la misma y la obtención de la ayuda apropiada, todo ello garantizando la confidencialidad y anonimato de los empleados que utilicen el servicio.

El procedimiento de Denuncia Anónima también será de aplicación en los casos establecidos en la Ley 4/2023 y el Real Decreto 1026/2024 para la atención del acoso, discriminatorio o la violencia por orientación e identidad sexual y expresión de género.

CAPÍTULO VII

Derechos sindicales

Artículo 57. *Comité Intercentros.*

Para una mayor eficacia y transparencia en las relaciones laborales, se constituye, de acuerdo con el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, un Comité Intercentros, que asume la representación del conjunto de los trabajadores de Philips Ibérica, SAU.

1. Se constituye, conforme a lo dispuesto en el artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores, de un Comité Intercentros que estará formado por los miembros de los Comités de Empresa y delegados de personal de los respectivos centros de trabajo de carácter Sectorial hasta un máximo de 13 miembros.

2. Al citado Comité se le asignan las competencias comprendidas en los apartados 1, 3,4 y 5 del artículo 64 del E.T., así como las labores establecidas en el apartado 7 del mismo.

3. Se reconoce al Comité Intercentros la capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

4. Las funciones asignadas al Comité Intercentros serán:

a) El control sobre la situación de la plantilla de la Empresa, incluyendo las soluciones de los casos históricos eventuales según la disposición de vacantes y las aptitudes requeridas.

b) Disponer de la información necesaria sobre todas las actividades para las que se efectúen contratos de duración determinada y becarios, así como las características y naturaleza de los mismos.

c) Recibir listados de los Centros académicos con los que se tenga convenios de colaboración en la actualidad.

d) Recibir información sobre los casos de subcontratación, en aquellos trabajos que fueran susceptibles de realizarse por personal fijo en expectativa de destino (artículo 12 del convenio colectivo).

e) Tratar en general sobre el número de horas extras realizadas, excesos de jornada y sus posibles incidencias en el empleo.

f) Fijación de los mecanismos de resolución de las discrepancias que pudieran surgir en los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

g) Negociación colectiva en el ámbito que afecte a la totalidad de la plantilla de la empresa.

Artículo 58. *Crédito de Horas.*

El crédito de horas mensuales retribuidas de que podrá disponer cada miembro del Comité o Delegado de Personal, para el ejercicio de sus funciones de representación, se ajustará a lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores:

Previa comunicación escrita al Departamento de RRHH o en su caso, a la Dirección del Centro, podrán acumularse mensualmente en alguno o algunos de los representantes sindicales las horas cedidas por los distintos Miembros del Comité, hasta un máximo que no supere el doble de lo establecido individualmente en el Estatuto de los Trabajadores, en función del número de trabajadores.

Artículo 59. *Fondo Comité.*

Se establece un presupuesto anual de 30.273,45 euros para atender gastos de los Comités de Empresa y Delegados de Personal incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio. El importe citado será revisado en los mismos porcentajes y fecha en que lo sean los salarios establecidos en convenio. La disposición de este fondo será a petición de los propios comités para gastos derivados de su propia función.

Se entenderá que la disponibilidad de estos fondos será siempre utilizada para asuntos dentro del ámbito de Philips Ibérica, SAU, y sus empleados, por lo que la Dirección de RRHH intervendrá a los solos efectos de autorización de salida de caja.

Por el contrario, cuando se quiera disponer de él para asuntos que quedan fuera de lo anteriormente expuesto, deberá autorizarse por la Dirección de RRHH, una vez razonados y justificados.

El Comité Intercentros será informado a petición de la relación de gastos que se realicen sobre este fondo.

CAPÍTULO VIII

Disposición final

Artículo 60. *Derecho Supletorio.*

En todo lo no previsto en el presente convenio regirá lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normativa supletoria.

CAPÍTULO IX

Disposición adicional primera. *Procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos.*

Las partes firmantes del presente convenio colectivo convienen adherirse, en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC-VI) y a su reglamento de desarrollo, así como a los mecanismos de resolución de conflictos previstos en el Sistema Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

ANEXO I

Normas reguladoras de la Comisión Mixta de Valoración y Reclamaciones sobre puestos de trabajo

CAPÍTULO I

Finalidad y funcionamiento

Artículo uno.

Es finalidad de esta Comisión la realización de cuantas evaluaciones de nuevos puestos de trabajo requiera con carácter oficial (cambios de función, convocatorias de puestos de vacante, etc.), así como el atender y resolver las reclamaciones planteadas respecto a las clasificaciones derivadas de la aplicación del sistema V.P.T., tomando las decisiones que procedan en cada caso según acuerdo mayoritario de sus miembros.

Artículo dos.

En cuanto a su funcionamiento, la Comisión podrá solicitar cuantas informaciones estime convenientes sobre el contenido del puesto de trabajo, si bien para la resolución de los casos planteados la Comisión se basará exclusivamente en aquella documentación que cuente con la aprobación de las partes directamente afectadas (ocupante del puesto, jefe inmediato y Dirección del Grupo). Una vez examinado cada caso se determinará la puntuación correspondiente mediante la aplicación del Manual de Valoración establecido.

Artículo tres.

Los grupos de valoración están asignados exclusivamente en base al puesto de trabajo que se desempeñe y por ello han de permanecer adscritos a dicho puesto con independencia de quien sea la persona que en cada momento lo ocupe.

En este sentido, todo cambio de puesto de trabajo, una vez consolidado, implicará la sustitución de la valoración correspondiente al antiguo puesto por la valoración asignada al nuevo puesto.

CAPÍTULO II

Procedimiento para la presentación de las reclamaciones

Artículo cuatro.

La presentación de una reclamación habrá de efectuarse mediante correo electrónico al Departamento de RRHH y a la Representación de los Trabajadores con la redacción de causas y motivos en que se fundamenta.

Artículo cinco.

La reclamación podrá interponerla el ocupante del puesto, el jefe inmediato y/o la Dirección del Dpto. correspondiente.

En el caso de ser el ocupante del puesto quien interponga la reclamación, ésta deberá contar con el «enterado» del jefe inmediato, sin que ello suponga conformidad con su contenido. La información contenida en el correo electrónico de reclamación se entenderá como debida exclusivamente al ocupante del puesto, hasta obtener la expresa conformidad a la misma por parte del jefe inmediato y del director correspondiente. Cualquier comentario que se añada por parte de los directores en el documento de conformidad de las descripciones, deberá contar con el «enterado» del reclamante.

Artículo seis.

Una vez realizada la reclamación al Departamento de Recursos Humanos correspondiente, procederá a registrar el mismo y acusará recibo al reclamante. La reclamación deberá ser atendida en un plazo máximo de tres meses.

Artículo siete.

Las reclamaciones motivadas por valoración incorrecta serán atendidas por riguroso orden de recepción. Esta norma podrá ser alterada por la Comisión, respecto a las reclamaciones por cambio de función cuando existan razones de urgencia que lo hagan aconsejable.

Artículo ocho.

La Dirección podrá proponer a la Comisión el estudio y resolución de cuantos casos estime inadecuadamente clasificados bien sea por valoración incorrecta o por cambio de función no actualizado, aunque no se haya producido reclamación alguna respecto a los mismos, informando previamente al interesado.

CAPÍTULO III

Notificaciones y efectos

Artículo nueve.

Los acuerdos adoptados por la Comisión a lo largo de cada reunión habrán de constar en acta redactada por el Secretario de la misma y firmada por la totalidad de los miembros asistentes sobre cuya publicación o no decidirá la Comisión en cada caso.

Artículo diez.

La notificación de los casos resueltos corresponde al Departamento de Recursos Humanos en base a las actas de las respectivas reuniones. Igualmente será este Dpto. el encargado de transmitir al Dpto. de Nóminas los efectos correspondientes conforme a lo establecido por la Comisión.

Artículo once.

La fecha a tener en cuenta para la aplicación de los efectos que procedan será, en todo caso, la de recepción de la reclamación por parte del Departamento de Recursos Humanos.

Artículo doce.

En el caso de que algún interesado solicite aclaraciones sobre el resultado de su reclamación, la Comisión acordará la conveniencia de atender o no dicha solicitud y, en su caso, será la encargada de proporcionarla.

Artículo trece.

Los interesados podrán interponer, en contra de los acuerdos de la Comisión, una segunda y última reclamación en un plazo máximo de 30 días laborables a partir de la fecha en que reciban la notificación del Dpto. de RRHH.

Las reclamaciones promovidas por la Dirección no se computarán a estos efectos.

ANEXO II

Asume la representación de la parte social en la sede de la comisión negociadora del convenio el Comité Intercentros de la Empresa constituido el 15 de febrero de 2024.

ANEXO III

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Principios Generales.*

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este convenio y a la legislación vigente es facultad de la Dirección de la Empresa.

Sin merma de la autoridad que corresponda a la Dirección de la Empresa o a sus representantes legales, los representantes del personal tendrán las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 2. *Etapas de Organización.*

Si la Empresa decide implantar sistemas de organización del trabajo, será procedente, desde el punto de vista laboral, cumplimentar las siguientes etapas:

1. Racionalización del trabajo.
2. Análisis, valoración y clasificación de las tareas de cada puesto o grupos de puestos.
3. Adaptación de los trabajadores a los puestos, de acuerdo con sus aptitudes.

La Empresa prestará atención constante a la formación profesional que el personal tiene derecho y deber de completar y perfeccionar mediante la práctica diaria en las necesarias condiciones de mutua colaboración.

Artículo 3. *Racionalización del Trabajo.*

Este concepto abarca tres apartados fundamentales:

1. Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos industriales o administrativos.
2. Análisis de los rendimientos correctos de ejecución.
3. Establecimiento de plantillas correctas del personal.

Artículo 4. *Análisis de Rendimientos Correctos de Ejecución.*

Determinado el sistema de análisis y control de rendimientos personales, quienes estuvieren disconformes con los resultados podrán presentar la correspondiente

reclamación. A tal efecto, se constituirá una Comisión de bajo rendimiento con miembros de los representantes del personal y de la Dirección, que entenderá sobre las reclamaciones individuales nacidas del sistema. Y todo ello sin perjuicio de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5.

La fijación de un rendimiento óptimo deberá tener por objeto limitar la aportación del personal en la máxima medida que no le suponga perjuicio físico o psíquico a lo largo de toda su vida laboral, sobrentendiéndose que se trata de las tareas a desarrollar en cada puesto por un trabajador normalmente capacitado y conocedor del trabajo de dicho puesto.

En cada caso, el rendimiento mínimo exigible o normal es el 75 por ciento del rendimiento óptimo y debe ser alcanzado por el trabajador tras el necesario período de adaptación que debe transcurrir normalmente para el trabajador que se especializa en una tarea determinada pueda alcanzar la actividad mínima. En caso de surgir divergencias en la fijación de los períodos de adaptación, intervendrá la Comisión de bajo rendimiento.

CAPÍTULO II

Artículo 6. *Clasificación Profesional.*

El personal que preste sus servicios en cualquiera de las actividades encuadradas en el presente convenio se clasificará, en atención a la función que desarrolla, en los siguientes grupos profesionales:

Personal Comercial: Funciones que tienen como misión la determinación de políticas comerciales y de producto, gestión y puesta en práctica de dichas políticas.

Personal Técnico de Servicio: Funciones consistentes en la instalación, reparación o mantenimiento de bienes o equipos comercializados por la Sociedad o utilizados por ella en sus centros de trabajo.

Personal de oficina y apoyo: funciones consistentes en la realización de actividades administrativas, de planificación, información, asesoramiento, control, diseño y automatización de procesos y, en general, todas aquellas de análogas características que tienden a facilitar la consecución de los objetivos de la Empresa.

A los trabajadores que realizan con carácter de continuidad funciones correspondientes a distintas tareas o categorías profesionales se les asignará la categoría correspondiente al trabajo o actividad predominante, siempre que no sea inferior a la que ostentaren.

Artículo 6 bis. *Movilidad Funcional.*

La movilidad funcional dentro del grupo profesional queda limitada a dos grupos de valoración hacía arriba o hacia abajo del que tenga el empleado en ese momento.

Para el personal ingresado a partir del día 15 de septiembre de 1995 dicha movilidad se limitará a un grupo, también hacia arriba o hacia abajo, de su escala específica.

La Dirección comunicará previamente por escrito al trabajador los motivos por los cuales adopta esta decisión.

Además de la pertenencia al grupo profesional se tendrán en cuenta los derechos económicos y profesionales del trabajador y las titulaciones académicas y profesionales del mismo, debiendo recibir por parte de la Empresa la formación adecuada para el desarrollo del nuevo puesto de trabajo.

La encomienda de funciones inferiores deberá estar justificada por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva. La Sociedad comunicará esta situación a los representantes de los trabajadores.

Durante el tiempo que dure la movilidad el empleado recibirá el salario de su nueva función si éste fuera superior al salario de origen, si fuera inferior, mantendrá su salario de partida.

Si la encomienda de funciones fuera inferior a seis meses no se consolidará la función ni la retribución, pero tendrá derecho a percibir la diferencia de salario entre el que realmente percibe y el que corresponde a la función desempeñada transitoriamente.

La movilidad funcional dentro del grupo profesional podrá ser de carácter temporal con un límite de seis meses, o de carácter indefinido.

Una vez concluidos los traslados de carácter temporal volverá a su puesto de trabajo de origen.

La movilidad funcional fuera del grupo profesional se podrá producir solo por razones técnicas u organizativas que se justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

Artículo 7. *Capacidad Disminuida.*

Todos aquellos trabajadores que, por accidente o enfermedad con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una capacidad disminuida tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos en relación con sus condiciones que existan en la Empresa, siempre que tengan aptitud para el nuevo puesto. En el supuesto de que no exista vacante disponible en su zona de residencia, el empleado podrá optar entre seguir aguardando plaza o terminar la relación laboral por causas objetivas.

CAPÍTULO III

Premios, faltas y sanciones

Artículo 8. *Premios.*

Independientemente de la forma normal de premiar al personal, la Empresa estimulará a sus trabajadores para que se superen en el cumplimiento de sus obligaciones por medio de premios, que puedan alcanzar aquellos que se distinguen por su constancia, asiduidad, competencia, atención e interés, prevención de accidentes o iniciativas sobre esta última materia.

También establecerá la Empresa recompensas para el personal de sus plantillas por su buena conducta, especial laboriosidad u otras cualidades sobresalientes, o igualmente en favor de los que se distinguen por iniciativas provechosas para la propia Empresa o para sus compañeros.

La Empresa regulará las modalidades y cuantías de estos premios e informará a los representantes del personal a fin de que colaboren en la proposición de las personas que hayan de merecerlos.

Dichos premios podrán consistir en sobresueldos, cantidad alzadas en metálico, ampliación del período de vacaciones, viajes, etc.

Artículo 9. *Faltas.*

A efectos laborales se entiende por faltas toda actitud u omisión que suponga quebranto de los derechos de cualquier índole impuesto por las disposiciones laborales vigentes y, en particular, las que figuren en el presente convenio colectivo, pudiendo ser objeto de sanción por parte de la Empresa.

Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leves, graves y muy graves.

Artículo 10. *Faltas leves.*

1. Más de cuatro faltas de puntualidad en el período de un mes superiores a cinco minutos e inferiores a quince minutos, respecto de la hora de entrada prevista en los horarios de trabajo, sin la debida justificación.

2. No comunicar, con carácter previo, la no asistencia al puesto de trabajo, dentro de las dos horas anteriores y no justificar dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.

3. El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a los compañeros de trabajo. Si el abandono del trabajo se produce de forma habitual; o en puestos de responsabilidad; o el perjuicio causado es de notoria consideración será tipificado como grave o muy grave según los casos.

4. La falta no justificada a la obligación de cumplimentar el registro de jornada diario conforme a la normativa pactada cuando se produzcan más de 4 incumplimientos en el periodo de 30 días.

5. Pequeños descuidos en la conservación del material.

6. Falta de aseo o limpieza personal.

7. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

8. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio y localización telefónica.

9. Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo. Si las mismas produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas graves o muy graves.

10. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

11. Fumar en lugares o inmediaciones de la empresa donde esté prohibido. Si estos lugares estuvieran señalizados como peligrosos, será considerada grave o muy grave.

12. La no utilización del vestuario y equipos que hayan sido facilitados por la empresa con instrucciones o manuales de su uso.

13. La inobservancia de normas y circulares internas de la empresa, así como la desobediencia a los mandos, siempre que sea de pequeña índole.

14. El uso no autorizado de equipos informáticos, material y herramientas de la empresa para fines personales o de ocio, dentro de la jornada laboral.

15. La inobservancia, ocultación e incumplimiento en materia leve de las disposiciones de Prevención de riesgos laborales.

16. Cualquiera otra falta de análoga naturaleza a las anteriores, considerada como tal por la Comisión Paritaria.

Artículo 11. *Faltas graves.*

Se califican como faltas graves las siguientes:

1. Más de seis faltas no justificadas de puntualidad superiores a quince minutos en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.

2. Faltar de dos a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma causa perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

3. No comunicar con la diligencia razonable los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia y retenciones de impuestos. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de datos se considerará como falta muy grave.

4. La falta no justificada a la obligación de cumplimentar el registro de jornada diario, conforme a la normativa pactada, cuando se produzcan, entre 6 y 10 incumplimientos en el periodo de 30 días.

5. Entregarse a juegos o distracciones ociosas, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ello se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros se considerará falta muy grave.

6. La desobediencia a los superiores en materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros de trabajo se considerará falta muy grave.

7. Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.

8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo y que comporte retrasos no justificados, errores indebidos o perjuicio para otros que tuvieran concatenación con aquellos. Si ese comportamiento se produce de forma reiterada implicando notorio perjuicio para la Empresa se considerará falta muy grave.

9. La imprudencia en acto de trabajo o servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí, para sus compañeros o para un tercero, o peligro de averías para las instalaciones o útiles de trabajo, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas, aparatos y equipos de seguridad de carácter obligatorio.

10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada.

11. La embriaguez durante el trabajo o situación análoga debida a sustancias tóxicas en el puesto de trabajo o fuera del mismo.

12. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

13. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

14. Realizar trabajos personales con o sin lucro personal durante la jornada de trabajo.

15. La simulación de enfermedad o accidente.

16. Las riñas y pendencias, tanto dentro como fuera del centro de trabajo.

17. La inobservancia, ocultación e incumplimientos previstos en el ámbito de Prevención de riesgos laborales, si diera lugar a daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

18. Falseamiento en las causas de otorgamiento de licencias y permisos.

19. Falsedad en la documentación aportada para justificar los importes en las liquidaciones de gastos.

20. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o de los responsables de las empresas clientes.

21. Negligencia importante en la conservación de los géneros, artículos y materiales tanto propiedad de la Empresa, como de aquellas otras empresas para las que se preste los servicios.

22. Emplear o portar para uso propio y privado, fuera de servicio, artículos y enseres de la empresa salvo autorización expresa y por escrito de la misma.

23. La obstrucción a la realización de los informes y/o partes que haya dispuesto la empresa. La falsedad u omisión de los datos contenidos en dichos documentos será considerada como falta muy grave.

24. Abstenerse de la realización de revisiones médicas obligatorias por las características del puesto de trabajo.

25. Cualquiera otra falta de análoga naturaleza a las anteriores, considerada como tal por la Comisión Paritaria.

Artículo 12. *Faltas muy graves.*

Se califican como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad superiores a diez minutos cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio, en cualquier lugar.

4. La falta no justificada a la obligación de cumplimentar el registro de jornada diario conforme a la normativa pactada cuando se produzcan más de 10 incumplimientos, en el periodo de 30 días.

5. Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos dentro o fuera de la Empresa o cualquiera otra clase de delito común que pueda implicar para esta desconfianza hacia su autor.

6. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

8. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos o datos conocidos y reservados de la Empresa, como de empresas clientes a terceras personas.

9. Los malos tratos de palabra u abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

11. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

12. Las derivadas de lo previsto en los números 3, 5 y 8 del artículo 11.

13. La reincidencia en tres faltas leves o dos graves, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

14. Las faltas injustificadas al trabajo durante 5 días alternos en un período de 6 meses, o 10 alternos durante 1 año.

15. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos tanto de la propia empresa como de empresas clientes. El encubrimiento y la complicidad se equiparán cuando tales conductas queden suficientemente acreditadas.

16. La embriaguez habitual y toxicomanía siempre que repercutan negativamente en el trabajo individual o colectivo.

17. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no se deba a razones objetivas.

18. La indisciplina o desobediencia en el trabajo cuando tenga una repercusión importante ante otros trabajadores provoque perjuicios notorios o se realice con vejación para la persona ordenante.

19. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación e identidad sexual y la expresión de género y el acoso psicológico, o por razón de sexo, a jefes, a compañeros y a subordinados.

20. Cualquier otro comportamiento que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras candidatas, personal puesto a disposición, proveedores, clientes y visitas.

21. El uso abusivo para fines particulares de los medios que la empresa pone a disposición del trabajador para cumplir su trabajo, tales como teléfonos correo electrónico, Internet, y cualesquiera otros.

22. Tendrán la consideración de especial gravedad el uso de material informático de la empresa para navegación en Internet visitando páginas de pornografía, participación en chats y juegos durante la jornada de trabajo y todas aquellas que puedan suponer un coste económico para la empresa.

23. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

24. La actuación que cause un deterioro grave de la imagen de la empresa ante sus clientes u otras entidades externas.

25. Hurtar documentos o material de la empresa o de sus clientes.

26. Dedicarse a trabajos de la misma actividad de la empresa que impliquen a la misma, salvo autorización.

27. Negarse a utilizar los sistemas de protección colectiva o individual.

28. Ponerse a sí mismo o al personal de la empresa o centro de trabajo en situación de riesgo por acción u omisión.

29. Cualquier otra de análoga naturaleza a las anteriores, considerada como tal por la Comisión Paritaria.

Artículo 13.

No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de detención del trabajador.

Artículo 14. *Graduación de las Sanciones.*

Las sanciones que deban aplicarse a los incumplimientos de los trabajadores lo serán teniendo en cuenta la intencionalidad, importancia, trascendencia, mala fe, desidia y daño causado, entre otras. En concreto, las sanciones que podrá aplicar la empresa serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Traslado de puesto dentro del mismo Centro. Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.

Despido.

La enumeración de las faltas hecha en los artículos anteriores (artículo 10 - faltas leves, artículo 11- faltas graves y artículo 12 - faltas muy graves) es meramente enunciativa y no exhaustiva, pudiendo la Empresa, incluir cualesquiera otras en los subsiguientes convenios colectivos, siempre que no se agraven las que figuran, respectivamente, en cada apartado.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales.

Artículo 15. *Procedimiento sancionador.*

Las sanciones que imponga la empresa a los trabajadores por faltas consideradas muy graves serán siempre motivadas, con expresión de fecha de comisión, hechos imputados y sanción aplicada, por escrito y con copia informativa a los representantes de los trabajadores correspondientes.

Si el infractor tuviera la consideración de representación de los trabajadores, y en las mismas circunstancias anteriores, se instruirá expediente contradictorio en el que tenga

participación el interesado y los restantes integrantes de la representación que el trabajador ostenta.

Artículo 16. *Prescripción.*

Las faltas leves prescriben a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, contados a partir de la fecha en que la empresa tiene conocimiento y, en todo caso, transcurridos seis meses desde su comisión.

Artículo 17. *Despidos.*

Se podrán sancionar con despido los hechos a que se refieren los artículos anteriores cuando se correspondan con las causas enumeradas en el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. *Abusos de Autoridad.*

La Empresa considera como faltas muy graves y sancionarán, en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios.

Se considerará como abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal con perjuicio notorio para un inferior. En este caso el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento de los representantes del personal y lo comunicará por escrito a su jefe inmediato, quien tendrá la obligación de tramitar la queja hasta la Dirección de la Empresa.

Si la resolución adoptada por la Dirección de la Empresa no satisficiera al agraviado, tanto éste como los representantes del personal podrán iniciar la vía jurisdiccional.

ANEXO IV

A continuación, se remite a la transcripción de los artículos 48 y 48 bis del ET.

«Artículo 48. *Suspensión con reserva de puesto de trabajo.*

1. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el artículo 45.1 excepto en los señalados en las letras a) y b), en que se estará a lo pactado.

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

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

4. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada

completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

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

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión

previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

6. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

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

8. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.

En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

9. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8.

Artículo 48 bis.

1. 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 ocho años.

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

2. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.»