

Reunida la Comisión de Igualdad en la negociación del I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres de Siemens Rail Automation, han acordado incorporar en el redactado del XXIII Convenio Colectivo los siguientes cambios o nuevas redacciones en los siguientes artículos:

Art 17 A:

“A. Complemento de prestación por enfermedad, accidentes o maternidad/**paternidad**.

En caso de baja por enfermedad o accidente, la Empresa complementará hasta el 100% del sueldo o salario base, antigüedad, plus mejora de convenio, plus jefe de equipo.

En caso de baja por maternidad/**paternidad**, la Empresa complementará, en los casos en los que la prestación por maternidad/**paternidad** sea inferior al salario de la trabajador/a, hasta el 100% del sueldo o salario base, antigüedad, plus mejora de convenio, plus jefe de equipo, durante **el periodo en el que le corresponda esta prestación**. En caso de maternidad, la interesada puede distribuir el permiso parcialmente antes del parto siempre que, al menos, 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

Los complementos citados estarán condicionados a que las horas de ausencia acumuladas, por enfermedad, accidente no laboral, maternidad/**paternidad** y permisos para consultas médicas, en los doce meses anteriores a la fecha de la baja, por la totalidad de la plantilla sujeta a este Convenio, no excederá de 5,2% de las horas teóricas de presencia. En el caso de exceder dicho porcentaje, los complementos se reducirán afectándolos de un coeficiente igual al 5,2% dividido por el porcentaje real. Quedan excluidas, a estos efectos, las horas de ausencia debidas a posibles intoxicaciones alimenticias en el comedor concertado por la Empresa.”

Este artículo se aplicará con retroactividad 18 meses desde junio 2018.

Art 19:

Tras “Hora de salida: No antes de las 16:30 h y de las 14:30 h, los viernes.”

El trabajador, tanto de oficina como de taller, podrá solicitar Flexibilidad horaria distinta a la establecida anteriormente, según sus necesidades a la dirección de RRHH, que analizará cada caso procurando facilitarla en la medida que sea compatible con las necesidades organizativas del área o departamento.

.....

Y adaptación de la siguiente parte del artículo:

“La dirección de recursos humanos razonara debidamente la negativa a la inclusión de una persona en el sistema de flexibilidad horaria, **así como a la solicitud de una flexibilidad horaria personalizada**. Esta negativa sólo podrá estar basada en motivos de trabajo que impidan su acceso al citado horario.

Art 21^a A:

Incluir nuevo apartado:

12º: El permiso de paternidad previsto legalmente se mejorará en dos semanas, por encima del legalmente establecido, siempre y cuando éste sea inferior a 16 semanas.

Nuevo artículo

Art. 21 BIS Conciliación:

Para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, el trabajador podrá hacer uso de hasta 4 semanas de teletrabajo, que se disfrutaran a la finalización del permiso de paternidad en las que podrá prestar sus servicios desde su domicilio, siempre y cuando la función y tareas que desempeña sean compatibles con el trabajo en remoto y las necesidades organizativas del departamento. Durante esta situación, el trabajador tendrá derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud, resultando de aplicación en todo caso lo establecido en la Ley 31/95 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo.

Este acuerdo será ratificado por el Comité de Empresa.

Tres Cantos
27 de septiembre de 2018