

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración

- 2** *RESOLUCIÓN de 5 de noviembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa “Whirlpool Iberia, Sociedad de Responsabilidad Limitada” (código número 2815320).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la empresa “Whirlpool Iberia, Sociedad de Responsabilidad Limitada”, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 29 de julio de 2010, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, y en el Decreto 15/2010, de 18 de marzo, por el que se fusionan la Consejería de Empleo y Mujer y la Consejería de Inmigración y Cooperación de la Comunidad de Madrid, esta Dirección General,

RESUELVE

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

Convenio Colectivo de trabajo franja de la Comunidad de Madrid de la empresa “Whirlpool Iberia, Sociedad de Responsabilidad Limitada” para los años 2010-2014

Artículo 1. *Ámbito funcional.*—1.1. El presente convenio colectivo franja tiene por objeto regular las condiciones de trabajo del personal laboral de la empresa “Whirlpool Iberia, Sociedad de Responsabilidad Limitada”, que ostenten la categoría de “demostrador” o “demostradora” y que presten sus servicios en centros de trabajo establecidos en la Comunidad de Madrid.

1.2. Si conculca la legalidad vigente el presente convenio quedaría automáticamente sin efectividad jurídica práctica, debiendo procederse a la reconsideración de su contenido.

Art. 2. *Ámbito personal.*—2.1. Quedan comprendidos dentro del presente convenio franja los trabajadores que presten sus servicios por cuenta ajena a “Whirlpool Iberia, Sociedad de Responsabilidad Limitada”, en la Comunidad de Madrid y que ostenten la categoría de “demostrador” o “demostradora”, los cuales pasarán a denominarse Dependiente/te Mayor, y los que pueda tener en el futuro con la citada nueva categoría profesional.

2.2. Quedan, no obstante, excluidos los que desempeñen funciones de alta dirección o alto consejo a que se refieren los artículos 1.3.c) y 2.1.a) TRET, y solamente afectarán a aquéllos trabajadores de la Comunidad de Madrid que ostenten la categoría de demostrador/a.

Art. 3. *Ámbito territorial.*—El presente convenio franja afectará a todos los centros de trabajo que, comprendidos en el ámbito personal del mismo, se encuentren situados en la Comunidad de Madrid.

Art. 4. *Ámbito temporal: vigencia, duración, denuncia y prórroga.*—4.1. El presente convenio franja entrará en vigor el día de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, con las correspondientes obligaciones de depósito y publicación del artículo 90 TRET.

4.2. La duración inicial de este convenio será de cuatro años; desde 1 de julio de 2010 hasta 1 de julio de 2014.

4.3. La denuncia del presente convenio franja podrá efectuarse por cualquiera de las partes firmantes, formulándose ésta con una antelación mínima de tres meses a la fecha de terminación de su vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

La referida denuncia deberá formularse por escrito, haciendo constar una exposición motivada de las causas que determinan la solicitud de revisión. La denuncia se presentará ante el organismo que en ese momento sea competente, dando asimismo traslado de la denuncia a la otra parte firmante (no denunciante) del presente convenio.

4.4. De no mediar denuncia, con los requisitos exigidos para ella, el convenio se entenderá prorrogado de año en año en sus propios términos, a partir del 1 de julio de 2014.

Art. 5. *Clasificación profesional.*—Los trabajadores y trabajadoras firmantes del presente convenio ostentan en la actualidad la categoría de “demostrador” o “demostradora” consignada en contrato. No obstante, con efectos del día 1 de julio de 2010, su categoría profesional resultará modificada pasando a ostentar la categoría profesional de “Dependiente Mayor”.

Art. 6. *Jornada de trabajo.*—Como norma reguladora de la jornada de trabajo se estará expresamente a lo que disponga el convenio colectivo de trabajo de comercio del metal de la Comunidad de Madrid.

Art. 7. *Supresión de la antigüedad.*—1. Las partes firmantes del presente convenio acuerdan suprimir definitivamente el concepto salarial “antigüedad”, que hasta la fecha se venía contemplando.

2. Los importes que hasta la entrada en vigor del presente convenio se venían percibiendo en concepto de antigüedad, se mantendrán como complemento “ad personam” en los recibos de salario, quedando al margen de los incrementos previstos en el presente convenio, salvo pacto expreso para su incremento.

Art. 8. *Salario.*—8.1. Los salarios vigentes desde la entrada en vigor del presente convenio son los que se recogen a continuación:

Categoría: Dependiente Mayor.

Salario mes (14 mensualidades): 1.123,11 euros.

Ingreso anual con plus transporte: 16.648,86 euros.

Valor cuatrienio: 48,92 euros.

8.2. El día 1 de julio de 2009 se acuerda como inicio de los efectos económicos del presente convenio, por lo que corresponderán atrasos de conformidad con los incrementos acaecidos en el convenio colectivo de trabajo de comercio del metal de la Comunidad de Madrid, cuyo cálculo se consensuará por las partes.

8.3. Los importes reflejados en el apartado 8.1. hacen referencia a una jornada completa.

8.4. El salario mensual reflejado en el punto 8.1 se incrementará de conformidad con lo dispuesto en el convenio colectivo de trabajo de Comercio del metal de la Comunidad de Madrid.

Art. 9. *Pagas extraordinarias.*—El pago del salario se practicará en 14 pagas mensuales; una por cada mes natural, y dos pagas extraordinarias. A estos efectos, se abonará a los trabajadores y trabajadoras el importe de una mensualidad en el mes de julio (paga extraordinaria de verano) y otra mensualidad en diciembre (paga extraordinaria de Navidad).

Art. 10. *Retribución variable (comisiones).*—Ambas partes acuerdan seguir con el programa de incentivos por ventas que hasta ahora se ha venido aplicando a los demostradores/as, los cuales requerirá pacto expreso para su incremento, al margen de los incrementos previsto en el presente convenio.

Art. 11. *Plus extrasalarial de transportes urbanos.*—Se establece un plus de transportes urbanos, de carácter extrasalarial y no computable a efectos de la Seguridad Social.

El referido plus de transporte alcanzará el importe de 84,12 euros mensuales para el primer año de vigencia de este convenio, aplicándose el resto de los años de vigencia el mismo incremento porcentual que el que se establezca en las tablas salariales.

Este plus se devengará sólo durante el tiempo que el trabajador preste sus servicios efectivos, no será absorbible ni compensable por otras mejoras (en particular pluses de distancia o transportes), ni se abonará su parte proporcional en los supuestos de ausencias injustificadas al trabajo, ni en vacaciones.

Art. 12. *Forma de pago.*—El salario se abonará al trabajador mensualmente, el último día de cada mes, mediante talón nominativo o transferencia bancaria.

Art. 13. *Vacaciones.*—Todos los trabajadores y trabajadoras disfrutarán de unas vacaciones anuales de treinta días naturales por año trabajado. Estas podrán disfrutarse de forma continua o en dos períodos iguales. En caso de disfrute de forma partida, uno de los períodos deberá recaer entre los meses de julio, agosto y septiembre.

Sin perjuicio de lo anterior, de mutuo acuerdo las partes podrán establecer un período distinto para el disfrute de la totalidad de las vacaciones.

Art. 14. *Período de prueba.*—En lo referente a los períodos de prueba se estará a lo dispuesto en el artículo 14.1 del TRET.

Art. 15. *Cesación voluntaria en la empresa.*—15.1. Los promotores y promotoras que quieran causar baja voluntaria en el servicio de la empresa deberán comunicarlo a la dirección de la misma con una antelación mínima de quince días a la fecha en que el cese vaya a ser efectivo.

El incumplimiento por parte del trabajador o trabajadora del referido deber de preaviso dará derecho a la empresa a descontar de su liquidación el importe del salario de una jornada por cada día de preaviso incumplido.

15.2. La comunicación a la empresa deberá realizarse por escrito duplicado, que les será devuelto haciendo constar la recepción por parte de la dirección.

Art. 16. *Uniformes y reposición de prendas.*—16.1. Las prendas de trabajo que la empresa provea no se considerarán propiedad del trabajador. Para la reposición de las prendas de trabajo o uniforme, el trabajador deberá hacer entrega de la prenda usada anteriormente.

16.2. La empresa podrá exigir que las prendas lleven grabadas el nombre o anagrama de la Compañía y/o de la sección a que pertenezca el trabajador. Los gastos que se originen por este motivo correrán a cargo de la empresa.

Art. 17. *Jubilación obligatoria y anticipada.*

- a) En base a lo establecido en el artículo 1 de la Ley 14/2005, de 1 de julio (RCL 2005, 1408), y con el objetivo de favorecer la calidad del empleo del sector, se acuerda que la edad obligatoria de jubilación será a los sesenta y cinco años cuando el trabajador o trabajadora reúna las condiciones generales necesarias para causar la pensión de jubilación.

Para aquellos trabajadores o trabajadoras que no cumplan los requisitos para alcanzar el 100 por 100 de la pensión de jubilación, se recomienda que la empresa estudie individualmente cada supuesto.

En el ánimo de fomentar un rejuvenecimiento del sector se recomienda la utilización del contrato de relevo recogido en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

- b) De conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio (RCL 1985, 1791; ApNDL 12753), y para el caso de que los trabajadores y trabajadoras con sesenta y cuatro años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100 por 100 de los derechos, las empresas afectadas por este convenio sustituirán a cada trabajador o trabajadora jubilado en las condiciones previstas en la citada norma.

Será necesario, previamente a la iniciación a cualquier trámite de jubilación, el acuerdo entre el trabajador o trabajadora y la empresa para acogerse a lo antes estipulado. En caso de desacuerdo en el seno de la empresa, las partes someterán sus posiciones en forma razonada a la comisión paritaria de vigilancia, la cual decidirá si procede o no la jubilación.

- c) Cuando las partes interesadas así lo acuerden, se solicitará la jubilación anticipada de los trabajadores o trabajadoras mayores de sesenta y tres años, quedando obligados los empresarios que adopten esta medida a sustituir al trabajador o trabajadora jubilado por un trabajador o trabajadora interino que mantendrá su contrato durante el tiempo que restara al sustituido para cumplir los sesenta y cinco años.

Art. 18. *Excedencias.*—18.1. Los trabajadores y trabajadoras en situación de excedencia por razón de cuidado de un menor volverán a la situación de activo, además de en los supuestos previstos en la legislación vigente, en la misma plaza de origen, dentro del mes siguiente a solicitarlo.

18.2. Las vacantes producidas por la solicitud de las excedencias anteriores podrán ser cubiertas por trabajadores interinos.

18.3. El trabajador interino contratado podrá cubrir directamente la vacante producida por el excedente o la que se derive de la cobertura temporal de aquélla por algún trabajador o trabajadora de la empresa. El reingreso del excedente producirá la extinción del contrato del interino y, en su caso, la vuelta del suplente a su puesto de origen.

Art. 19. *Acción sindical en la empresa.*—La acción sindical en la empresa se regulará por lo dispuesto en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, de 2 de agosto de 1985.

Art. 20. *Sindicatos.*—20.1. La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a sindicarse libremente, permitiendo que los trabajadores y trabajadoras

afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

20.2. La empresa no podrá sujetar el empleo de un trabajador o trabajadora a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o trabajadora o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o su actividad sindical.

Art. 21. *Cuota sindical.*—A requerimiento de los trabajadores o trabajadoras afiliados a las centrales sindicales que ostentan la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores y trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador o trabajadora interesado en la realización de tal operación remitirá, a la dirección de la empresa, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de las transferencias a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

El día del abono del salario las empresas concederán un período de una hora durante la cual el delegado o delegados de la central o centrales sindicales con presencia en la empresa, para que efectúen la recaudación de sus cuotas sindicales.

Tales delegados serán, necesariamente, trabajadores o trabajadoras de la empresa y deberán tener la correspondiente acreditación expedida por la central a la que pertenecen.

Art. 22. *Participación en las negociaciones de convenios.*—A los delegados sindicales o miembros del comité de empresa y cargos de relevancia regional de las centrales sindicales reconocidas en el contexto del presente convenio colectivo implantadas nacionalmente, y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Art. 23. *Faltas y sanciones.*—La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto y supletoriamente en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 24. *Clasificación de faltas.*—Toda falta cometida por un trabajador o trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, en leve, grave o muy grave.

Art. 25. *Faltas leves.*—Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Art. 26. *Faltas graves.*—Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras en presencia del público o que trascienda a éste.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Art. 27. *Faltas muy graves.*—Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros o compañeras de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros o compañeras y subordinados.
10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.
11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador o trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.
14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
16. El incumplimiento contractual grave y culpable del trabajador.

Art. 28. *Sanciones.*—Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Art. 29. *Sanciones máximas.*—Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo por despido en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Art. 30. *Prescripción.*—La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá:

- Para las faltas leves: a los diez días.
- Para las faltas graves: a los veinte días.
- Para las faltas muy graves: a los sesenta días a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 31. *Premio de Jubilación.*—El personal mayor de 60 años que opte por la jubilación voluntaria prevista en las leyes vigentes tendrá derecho a un premio único, consistente en las siguientes cuantías:

- Jubilación voluntaria a los 60 años: 12/12 partes del salario anual del presente convenio.
- Jubilación voluntaria a los 61 años: 9/12 partes del salario anual del presente convenio.
- Jubilación voluntaria a los 62 años: 6/12 partes del salario anual del presente convenio.
- Jubilación voluntaria a los 63 años: 4/12 partes del salario anual del presente convenio.
- Jubilación voluntaria a los 64 años: 2/12 partes del salario anual del presente convenio.

El premio en cuestión será renunciable por otro posible acuerdo entre la empresa y el personal afectado.

Art. 32. *Salud laboral.*—La empresa y trabajadores afectados por este convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral, y en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y sus disposiciones de desarrollo.

Art. 33. *Igualdad de oportunidades.*—La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en los términos establecidos en el artículo 85.1 del TRET.

Art. 34. *Comisión paritaria.*—Las partes designan la presente comisión paritaria como órgano de conciliación para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, y determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha comisión.

La presente comisión paritaria estará integrada por dos miembros por cada una de las partes (dirección de la empresa y representante de los trabajadores), asimismo se establece que a las reuniones que pudieran tener los miembros de la citada comisión podrán asistir los asesores de cada una de las partes.

Las funciones específicas de la comisión paritaria serán las siguientes:

- a) Cualquier cuestión, duda o discrepancia respecto a la aplicación del presente Convenio deberá someterse a la citada comisión para su valoración.
- b) Interpretación del convenio
- c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- d) Analizar la evolución de las relaciones laborales entre las partes contratantes.

Art. 35. *Legislación aplicable.*—En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo del comercio del metal de la Comunidad de Madrid, que en cada momento se encuentre vigente y Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

1. Las partes firmantes de este convenio, que tiene carácter normativo, acuerdan someterse para la solución extrajudicial de conflictos al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos de dicho Instituto Laboral.

2. Las partes manifiestan expresamente que los Acuerdos contenidos en el presente convenio franja son razonables y ajustados a derecho, declarando que los pactos alcanzados son un todo orgánico e indivisible, por lo que se acuerda que si un tribunal competente en la materia resuelve que alguno de los términos, estipulaciones, acuerdos o parte del presente documento es nulo, ilegal, discriminatorio o de imposible cumplimiento, será nulo todo el documento y todos los acuerdos alcanzados en el mismo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Si bien las tablas salariales que establece el presente convenio son de aplicación obligatoria para la empresa, podrá ésta solicitar la negociación de condiciones salariales específicas en el caso excepcional de que se acredite objetiva y fehacientemente una situación de pérdidas o déficit en los dos años anteriores.

En el caso referido en el anterior apartado, la empresa deberá seguir los siguientes trámites:

- 1.º Presentar la petición a la comisión paritaria y a los representantes de los trabajadores.
- 2.º Acreditar, con la documentación pertinente, la situación origen de la petición.

Cumplidos estos trámites, la comisión paritaria determinará la procedencia o improcedencia de la solicitud, para lo cual deben cumplirse sucesivamente las siguientes condiciones:

- a) Que la comisión paritaria compruebe, por los medios que estime oportunos, la realidad de la situación presentada.
- b) A petición de cualquiera de las partes, o en supuestos de desacuerdo, podrá solicitarse el informe de un censor jurado de cuentas.
- c) En caso de informe favorable por parte de la comisión paritaria, se establece un plazo de quince días naturales para que los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa acuerden el porcentaje de incremento sobre las tablas salariales del convenio anterior que proceda aplicar. Agotado este plazo sin acuerdo, la comisión paritaria decidirá.

Para el segundo, tercer y cuarto año de vigencia, las concesiones de tratamiento excepcional serán las mismas que las establecidas para el primer año, con la única modificación de la referencia a los años en pérdidas.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

En caso de que la empresa, según el trámite señalado en la disposición transitoria primera, se descuelgue de la revisión salarial de alguno de los años de vigencia del convenio deberá eliminar las diferencias salariales existentes en el siguiente año de vigencia del mismo mediante el cumplimiento sucesivo de las siguientes condiciones:

- a) Efectuará para el segundo, tercer o cuarto año de vigencia del convenio la misma subida salarial en términos absolutos que la que hubiera correspondido en situación normal.
- b) Reducirá al 50 por 100 de su diferencia en tablas a partir del 1 de julio de 2011 (si el descuelgue se autoriza para el primer año de vigencia del convenio), del 1 de julio de 2012 (si el descuelgue se autoriza para el segundo año de vigencia del convenio), del 1 de julio de 2013 (si el descuelgue se autoriza para el tercer año de vigencia del convenio).
- c) Se igualará definitivamente a partir del 1 de julio de 2012 (si el descuelgue se autorizó para el primer año de vigencia del convenio), del 1 de julio de 2013 (si el descuelgue se autorizó para el segundo año de vigencia del convenio), del 1 de julio de 2014 (si el descuelgue se autorizó para el tercer año de vigencia del convenio) a las condiciones del convenio en vigor en dicha fecha.
- d) Si la empresa obtiene el debido reconocimiento de la comisión paritaria de vigilancia para descolgarse de la revisión salarial del tercer año de vigencia del convenio eliminarán las diferencias salariales de conformidad con las condiciones señaladas para el primer y segundo año de vigencia con la única modificación de la referencia a los años.

Y para que así conste, en señal de conformidad, afirmándose y ratificándose en el contenido del presente documento, que prometen cumplir leal y fielmente, lo firman por triplicado en el lugar y fecha arriba indicados.

Madrid, a 5 de noviembre de 2010.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

(03/44.313/10)