

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 4 *RESOLUCIÓN de 2 de marzo de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Ingersoll Rand Ibérica, Sociedad Limitada” (código número 28100621012015).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Ingersoll Rand Ibérica, Sociedad Limitada”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 19 de diciembre de 2014; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el 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 Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, 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.

Madrid, a 2 de marzo de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “INGERSOLL RAND IBÉRICA, S. L. U.”

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*—El presente convenio se suscribe entre “Ingersoll Rand Ibérica, Sociedad Limitada Unipersonal”, y sus trabajadores en el ámbito de actividad de la empresa.

El Convenio será de aplicación en la Comunidad de Madrid.

Art. 2. *Vigencia, duración y denuncia.*—1. El presente convenio tendrá una duración bianual renovable, siendo efectivo el día 1 de enero de 2015 y finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2016.

2. La denuncia podrá efectuarse por cualquiera de las partes debiendo formularse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de terminación de su vigencia o cualquiera de sus prorrogas. Se hará por escrito con exposición razonada de las causas determinantes de la revisión y se presentará ante el organismo que en ese momento sea competente. Se dará traslado a la otra parte. De no mediar denuncia, con los requisitos exigidos para ella, el convenio se entenderá prorrogado de año en año a partir del 1 de enero de 2017, en sus propios términos.

Art. 3. *Salario.*—Los salarios mínimos de los trabajadores que caigan bajo el ámbito de aplicación del presente Convenio serán los que figuran en las tablas salariales del Convenio Colectivo del Comercio del Metal para la Comunidad de Madrid. La revisión salarial será del 1,5 por 100 para el año 2015 y del 1 por 100 para el año 2016. Esta revisión se aplicará sobre el salario bruto fijo anual. En caso de proceder incrementos adicionales, los mismos se realizarán de conformidad con el sistema de evaluación del desempeño de aplicación en la Empresa, según la política corporativa de “Ingersoll Rand” al respecto.

Se creará una comisión para el estudio de cualquier reclamación respecto a dicho sistema de evaluación del desempeño y su incidencia en la revisión salarial anual. Esta comi-

sión estará formada por miembros del Comité de Empresa, RR HH y Comité de Dirección y se reunirá siempre que sea pertinente.

Art. 4. *Condiciones más beneficiosas.*—Todas las condiciones, tanto económicas como de otra índole, establecidas en el presente convenio y estimadas en su conjunto, se establecen con carácter de mínimas, por los pactos, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en la empresa que implique condiciones más beneficiosas, también estimadas en su conjunto, con respecto a las convenidas, subsistirán para aquellos trabajadores que vieran disfrutándolas.

Art. 5. *Jornada de trabajo.*—Durante la vigencia del presente convenio la jornada de trabajo para todo el personal comprendido en el mismo será para el año 2015 de 1.730 horas y para el año 2016 de 1.740 horas de tiempo efectivamente trabajado en cómputo anual, tanto en jornada continua como partida.

El horario variará según el Departamento de la Unidad Estratégica de Negocio en que se encuadre cada trabajador.

El calendario laboral se elaborará anualmente por la Dirección de la Empresa de conformidad con lo establecido en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 6. *Descanso semanal.*—Todos los trabajadores disfrutarán de un descanso semanal de 48 horas ininterrumpidas, normalmente en sábado y domingo. No obstante, por acuerdo de las partes, podrán establecerse unos descansos semanales en días diferentes.

Art. 7. *Pagas extraordinarias.*—Verano y Navidad: La empresa abonará a sus empleados una paga extra junto con las nóminas de junio y noviembre equivalente al salario bruto anual dividido entre 14.

La paga de ventas o beneficios queda eliminada, en el caso de percibirse, a partir de 1 de enero de 2015, incluyéndose el importe de la misma de forma prorrateada en los conceptos salariales actualmente existentes en nómina para cada trabajador.

Art. 8. *Forma de pago de los salarios.*—El salario habrá de pagarse en moneda de curso legal dentro de los cinco últimos días del mes.

Art. 9. *Vacaciones.*—Se fija un período de vacaciones anual de 22 días laborables, más un día adicional de libre disposición y los que corresponda hasta alcanzar la jornada máxima pactada.

Las instalaciones de la Empresa estarán cerradas los días 24 y 31 de diciembre, así como el Jueves Santo o Lunes de Pascua según la Comunidad Autónoma de que se trate.

El período o períodos de disfrute de vacaciones y días de libre disposición, se fijará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, y deberán disfrutarse durante el año natural al que correspondan.

En ningún caso las vacaciones del trabajador podrán ser suprimidas o substituidas por compensación económica.

Asimismo, el período de baja por maternidad o por otros conceptos no podrá ser computado en ningún caso como vacaciones, disfrutando el trabajador de las mismas, antes o después del mencionado período.

Durante los años 2015 y 2016 se mantendrá la condición más beneficiosa que reconoce a los trabajadores con más de quince años de servicio ininterrumpido en la empresa con dos días adicionales de vacaciones y a los de más de veinte años con tres días adicionales. Asimismo, esta condición se reconocerá a los trabajadores que actualmente ya la hayan consolidado.

Art. 10. *Período de prueba.*—En cuanto a los períodos de prueba se estará a lo dispuesto en el artículo 14.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 11. *Contrato formativo.*—Contrato de aprendizaje: En virtud de lo dispuesto en el artículo 16 del Convenio Colectivo del Comercio del Metal, la retribución de los trabajadores cuya contratación sea de esta naturaleza, será la reflejada en las tablas salariales.

En todo caso, los trabajadores tratados bajo esta modalidad, en su tercer año les corresponderán el salario de las tablas salariales establecido para dicho año.

Contrato de prácticas: La retribución de los trabajadores contratados bajo esta modalidad se calculará en atención a lo establecido en el artículo 16 del Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Madrid.

Art. 12. *Cesación voluntaria en la empresa.*—El personal que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, habrá de comunicarlo a la dirección de la misma al menos con una antelación de un mes para el personal directivo, y de quince días para el resto del personal a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios.

El incumplimiento por parte del trabajador de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario de una jornada por cada día de retraso del preaviso.

Los trabajadores que se propongan cesar en el servicio de la empresa lo comunicarán por escrito duplicado, que les será devuelto con el “enterado”.

Art. 13. *Incapacidad permanente parcial para su profesión habitual.*—En el supuesto en que durante la vigencia del presente Convenio un trabajador resultara afectado de una incapacidad permanente parcial para su profesión habitual, motivada por enfermedad común o accidente, sea o no profesional, la Dirección, junto con el Comité de Empresa, buscará si es posible la forma de facilitar al trabajador un puesto de trabajo acorde con sus reales aptitudes.

Art. 14. *Incapacidad temporal.*—En caso de incapacidad temporal, la empresa complementará la prestación del trabajador hasta el 100 por 100 de su salario habitual. El complemento se calculará sobre todos los conceptos salariales.

Art. 15. *Dietas y viajes.*—Todos los técnicos de servicio que por necesidades de la empresa y por orden de la misma tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a la que esté radicada el centro de trabajo dentro de la Península Ibérica, Canarias, Baleares, Ceuta y Melilla, disfrutarán sobre su salario de una dieta o de media dieta, de acuerdo al sistema pactado con el Departamento de servicio de cada Unidad de Negocio y de acuerdo con la práctica habitual de la empresa.

Los días de salida devengarán idéntica dieta y los días de llegada quedarán reducidos a media dieta cuando el trabajador pernocte en su domicilio, a menos que hubiera de efectuar las dos comidas principales fuera de este, en cuyo caso se complementarían los gastos efectuados sobre la media dieta.

Si por circunstancias especiales, los gastos originados por desplazamiento sobrepasaran el importe de la dieta, el exceso deberá ser abonado por la empresa tras su posterior justificación.

El importe de las dietas se revisará anualmente en función del IPC de cada año siempre que este sea positivo.

El resto del personal que deba desplazarse lo hará a gastos pagados siguiendo la práctica habitual de la empresa.

Art. 16. *Uniformes y reposición de prendas.*—A los trabajadores que presten sus servicios en secciones cuyo trabajo implique un desgaste de prendas superior al normal, así como a todo el personal subalterno, se les facilitarán guardapolvos, monos o prendas adecuadas al trabajo que realicen, al menos una vez al año.

La empresa deberá proveer de ropa y calzado impermeable al personal que habitualmente haya de realizar el trabajo a la intemperie.

Las prendas de trabajo no se considerarán propiedad del trabajador y para su reposición deberá entregar la prenda usada.

La empresa podrá exigir que las prendas lleven grabadas el nombre o anagramas de las mismas de la sección a que pertenezca el trabajador y los gastos que se originen por este motivo correrán a cargo de la empresa.

El uso de dichas prendas será obligatorio durante las Actividades normales de trabajo de los técnicos.

Art. 17. *Jubilación anticipada.*—Con el fin de ayudar económicamente a los trabajadores de la Empresa que deseen jubilarse anticipadamente, se establecen los siguientes premios de jubilación en función de la edad:

- Jubilación a los 63 años: 20 días por año de servicio.
- Jubilación a los 64 años: 15 días por año de servicio.
- Jubilación a los 65 años: 10 días por año de servicio.

Todas las propuestas de jubilación se estudiarán en una Comisión de Evaluación, que decidirá en cada caso. Esta Comisión estará formada por dos representantes de los trabajadores y dos miembros de la Dirección.

Art. 18. *Seguro de vida y accidentes.*—La empresa contratará un seguro de vida y accidentes, modalidad riesgo 24 horas (accidentes laborales y extralaborales), cuyo beneficiario en caso de invalidez será el propio empleado o en caso de muerte los herederos legales o beneficiarios designados, para todo el personal de “Ingersoll Rand Ibérica”, que cubrirá las garantías y capitales por: muerte, invalidez permanente absoluta, invalidez permanente parcial.

El capital asegurado será de dos veces el salario base bruto anual por empleado, estableciéndose y siendo de aplicación las condiciones previstas en la póliza suscrita por la compañía.

Art. 19. *Seguro médico.*—La empresa contratará un seguro médico cuyo beneficiario será el propio empleado.

Art. 20. *Plan de previsión social empresarial.*—La empresa contratará un plan de previsión social empresarial colectivo para toda la plantilla, de acuerdo con el Anexo I.

Art. 21. *Ayuda para hijos con capacidad disminuida.*—Aquellos trabajadores que tengan hijos con capacidad disminuida, reconocidos como tales por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, percibirán una ayuda especial por doce meses, con independencia de las ayudas que actualmente proporciona la Dirección, consistente en 150 euros brutos por 12 mensualidades.

Independientemente de esta ayuda la Empresa abonará anualmente el 25 por 100 de los gastos médicos y escolares justificados con un máximo de 1.800 euros brutos anuales.

Art. 22. *Premio 10 años de servicio.*—Por cada período de 10 años de antigüedad en la empresa, el trabajador percibirá un premio por un importe equivalente a la media de los salarios fijos mensuales de todos los empleados de la misma.

Para el cálculo se tomarán los salarios en vigor el primero de enero de cada año y la cifra resultante será de aplicación durante todo el ejercicio, hasta la finalización del mismo, y será comunicado a los representantes de los trabajadores junto con una lista de las personas a las que corresponde el premio en el citado ejercicio.

Los impuestos que se pudieran generar como consecuencia del pago del citado premio en especie, serán a cargo del empleado.

Art. 23. *Cesta de Navidad.*—La Compañía, durante el mes de diciembre de cada año, entregará a los trabajadores una cesta de Navidad por importe anual bruto de 96 euros.

Art. 24. *Cursos de inglés.*—Las bases para el funcionamiento de las clases de inglés serán las siguientes:

- Tendrán que ser aprobadas por los responsables Funcional y de Recursos Humanos en función de las necesidades del puesto de trabajo que desempeñe el empleado solicitante.
- El empleado podrá elegir la academia donde cursar las clases.
- La empresa subvencionará dichas clases hasta un máximo de 103 euros al mes. Asimismo, también se hará cargo de la matrícula y material didáctico necesario hasta un máximo 60 euros.
- Los pagos podrán ser mensuales o trimestrales. En ningún caso se podrán efectuar pagos adelantados de más de un trimestre.
- Anualmente se efectuará una prueba de nivel para observar la progresión de cada empleado que se acoja a esta ayuda. Si la progresión no es adecuada a las expectativas del puesto de trabajo o las marcadas por la empresa en el momento de conceder la ayuda, esta podrá ser interrumpida.
- El empleado deberá remitir al departamento de recursos humanos un informe mensual de la academia donde se certifique la asistencia a clase y la evaluación del progreso del empleado. Si la asistencia fuera menor a un 75 por 100 durante un período de dos meses consecutivos, se interrumpirá la ayuda excepto en casos excepcionales.

Art. 25. *Premio por natalidad y matrimonio.*—En el caso de nacimiento o adopción de hijos y de matrimonio, el trabajador percibirá un premio consistente en 300 euros brutos.

Art. 26. *Ayuda por comida.*—La Compañía sufragará en concepto de ayuda por comida el importe diario neto de 8 euros por cada día efectivamente trabajado, exceptuando todos los viernes del año y el mes de vacaciones (a estos efectos se establece agosto como el período natural para ello). En el caso de disfrutar de jornada reducida durante los meses de julio y agosto, tampoco se tendrá derecho a ayuda por comida durante dichos meses.

Art. 27. *Horas extraordinarias.*—El valor de las horas extraordinarias se calculará de acuerdo con el sistema pactado con el Departamento de Servicio Técnico de cada Unidad de Negocio y según la práctica habitual de la Empresa.

Las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor serán notificadas conjuntamente por la empresa y el Comité o Delegados de Personal, mensualmente, a la Autoridad Laboral.

Art. 28. *Licencias retribuidas.*—El trabajador o trabajadora, previo aviso y justificación, tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo y los motivos siguientes:

- a) Por el tiempo necesario para la asistencia a consulta médica de especialistas, debiendo el/la trabajador/a presentar posteriormente justificante médico que indique la hora de la cita y la hora de salida de la consulta del especialista. Esta licencia retribuida es exclusivamente para consultas médicas de especialistas para el propio trabajador y no para familiares.

- b) Asistencia a consulta médica general o de cabecera por 16 horas anuales. Este derecho podrá ser utilizado, además de para el propio trabajador, para el acompañamiento de consulta médica de hijos de hasta 14 años de edad o que sufran una discapacidad certificada cualquiera que sea su edad. En ningún caso el ejercicio del derecho excederá de las 16 horas por empleado y año.
- c) Un día natural: Por matrimonio de padres, hijos o hermanos.
- d) Un día: Por traslado de domicilio.
- e) Dos días laborales: Por nacimiento de hijo. Cuando por tal motivo el trabajador necesite un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días naturales.
- f) Dos días naturales: Por enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, nietos y nietos políticos, padres y padres políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos). En caso de hospitalización de familiares de primer grado, los dos días de permiso se podrán disfrutar mientras dure la hospitalización.
- g) Dos días naturales: Por fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad (nietos y nietos políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos).
- h) Tres días naturales: Por fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, padres y padres políticos).
- i) Quince días naturales: Por matrimonio del trabajador o trabajadora.

En los casos de enfermedad grave o fallecimiento a que se refieren los apartados f), g) y h) producidos en otras provincias, el tiempo de licencia será de cuatro días naturales.

Los tiempos señalados en los apartados a) y b) de este artículo se entienden, exclusivamente, para la cobertura de los servicios que presta la Seguridad Social.

Las licencias retribuidas se percibirán por todos los conceptos en base a la media de las percepciones recibidas durante los últimos veinticinco días de trabajo efectivo. En el caso de los cargos representativos de los trabajadores y trabajadoras que por razón de su cargo se vean precisados a ausentarse de sus puestos de trabajo se abonará de igual forma.

Como complemento de este artículo se estará a lo que establecen los apartados d) y e) del punto 3, puntos 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, y demás legislación vigente de aplicación.

Art. 29. Legislación aplicable.—En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo del Comercio del Metal de la Comunidad de Madrid y subsidiariamente en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa que resulte de aplicación.

Art. 30. Comisión de interpretación y vigilancia del convenio.—Se crea una Comisión para interpretación y vigilancia del Convenio compuesta por una Representación de los Trabajadores y una Representación de la Dirección, ostentando un voto cada parte. Los miembros de la citada comisión, serán los representantes de los trabajadores e igual número de representantes de la empresa.

Serán facultades de dicha Comisión:

- a) Interpretación de la aplicación del convenio.
- b) Vigilancia y control de lo pactado.
- c) Cualquier otra función que decidan asumir las partes.
- d) Atender todas las reclamaciones individuales que pudieran plantearse.

Los acuerdos de la Comisión serán vinculantes, sin perjuicio de poder acudir a la vía administrativa o jurisdiccional en el supuesto de no llegar a un acuerdo la citada Comisión, en cuyo caso esta deberá facilitar, antes de llegar a la vía jurisdiccional competente, informe preceptivo del asunto.

En cuanto a los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes deciden someterse expresamente al “Acuerdo Interprofesional entre CEIM, CEOE, CC OO y UGT sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid” y al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y su reglamento de funcionamiento (“Reglamento de Funcionamiento del Sistema de Solución Extrajudicial de conflictos de trabajo y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid”).

Art. 31. Plus extrasalarial de transportes urbanos.—Se establece un plus extrasalarial de transportes urbanos en la forma fijada en las tablas salariales.

Este plus 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.

Art. 32. Representación del personal.—Se reconoce en los Delegados de Personal o Comités de Empresa la representación de los trabajadores de cada centro de trabajo de la Empresa, para cuyo ejercicio disfrutarán de las garantías y derechos sindicales reconocidos en la Ley o pactados a nivel interno.

Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá un Comité Intercentros como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de Centro o Delegados de Personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de una misma empresa, deban ser tratados con carácter general.

Al Comité Intercentros le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

El número máximo de componentes del Comité Intercentros será de 13, sus miembros serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro o Delegados de Personal y en la constitución del Comité se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales de la empresa.

La designación de los miembros del Comité Intercentros se realizará por los sindicatos mediante comunicación dirigida a la Empresa.

La composición del Comité Intercentros se comunicará a la Autoridad Laboral competente, publicándose en los tablones de anuncios.

El Comité Intercentros asumirá las competencias previstas en el Estatuto de los Trabajadores para los Comités y los Delegados de Personal y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores de la empresa.

Art. 33. 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. 34. Sindicatos.—La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores 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. No podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. En el centro de trabajo existirán tablones de anuncio en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la dirección o titularidad del centro.

Art. 35. Cuota sindical.—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales que ostentan la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador 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. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones salvo indicación en contrario, durante períodos mensuales.

La Dirección de la Empresa entregará copia de las transferencias a la representación sindical en la empresa si la hubiere.

Art. 36. Tiempo sindical.—Los representantes de los trabajadores disponen del crédito de horas mensuales establecido en el Estatuto de los Trabajadores para el ejercicio de las actividades sindicales, de acuerdo con la escala fijada en el mismo.

Dichas horas serán acumulables entre los miembros del Comité en cómputo mensual.

La acumulación de horas entre los Delegados será notificada a la empresa a finales del mes anterior o a principios del mes en curso, excepto casos de urgencia en los que serán notificados con la máxima antelación posible.

Para que cada delegado pueda hacer uso de este tiempo sindical, y que sea considerado como tal, deberán concurrir las siguientes circunstancias:

- A) Notificación personal a su jefe inmediato superior o, en ausencia de este, al Departamento de Recursos Humanos.
- B) Que el objeto del uso del tiempo sindical sea de interés de los trabajadores de la empresa.

Art. 37. *Concurso de acreedores.*—En los casos de concurso de acreedores se notificará a los representantes de los trabajadores en el momento de su aceptación a trámite por el Juzgado correspondiente. Asimismo, la información relativa a los Interventores Judiciales.

Art. 38. *Información y material.*—Los representantes de los trabajadores dispondrán de los necesarios tablones de anuncios, y con las medidas necesarias, en los que podrá publicar la información que estime conveniente, siendo en todo caso responsable del contenido de las publicaciones el firmante de estas y subsidiariamente, en su defecto, todos los representantes de los trabajadores.

De todo lo publicado en los tablones de anuncios se dará copia a la Dirección, y a su vez esta dará copia de cuanto publique a los representantes de los trabajadores.

Local: En caso de necesidad la Empresa se compromete facilitar una sala para poder realizar las actividades sindicales.

Art. 39. *Derecho a asamblea:*

- A) Se tendrá derecho a la celebración de asambleas, sin autorización expresa, fuera de la jornada laboral.
- B) A la asambleas convocadas por el Comité de Empresa podrá asistir un Representante reconocido por la Dirección previa petición, que respetando las normas de funcionamiento de la asamblea, tendrá derecho a voz como cualquier otro trabajador, estando presente solamente durante la fase informativa.

Art. 40. *Información económica y financiera de la empresa.*—Se facilitará la información trimestral en el contenido y forma establecida por las leyes vigentes en cada momento, así como aquella otra información que a juicio de la Dirección sea de interés para los trabajadores.

Art. 41. *Reuniones representantes de los trabajadores y dirección.*—Salvo las reuniones de carácter extraordinario, todas las demás se convocarán con una antelación de cuarenta y ocho horas, por una y otra parte. La convocatoria deberá realizarse incluyendo el orden del día.

Se efectuarán reuniones trimestrales con la Dirección de la empresa a petición de los representantes de los trabajadores.

Art. 42. *Secciones sindicales.*—Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical, de 2 de agosto (“Boletín Oficial del Estado” de 8 de agosto de 1985).

Art. 43. *Faltas y 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.

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.

Art. 44. *Clasificación de faltas.*—Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, en leve, grave, o muy grave.

Art. 45. *Faltas leves.*—Se consideran 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 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. La discusiones con otros trabajadores 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 hubiese 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. 46. *Faltas graves.*—Se consideran 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, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a este.

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. 47. *Faltas muy graves.*—Se consideran 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 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 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 estos.

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 y subordinados.

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atenté gravemente al respeto de 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 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.

Art. 48. *Sanciones máximas.*—Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a setenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Art. 49. *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 y para

las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 50. *Organización del trabajo.*—La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación laboral vigente y con respeto de los derechos adquiridos por los trabajadores, es potestad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

La Dirección y los Representantes de los Trabajadores se comprometen a estudiar y negociar conjuntamente alternativas tendentes a la consolidación y mantenimiento de todos los puestos de trabajo.

La Dirección se compromete asimismo a informar a los Representantes de los Trabajadores sobre cualquier cambio organizativo y/o estructural de la Empresa, y atender preceptivamente cualquier sugerencia razonada que aporte soluciones y planteamientos socioeconómicos.

Art. 51. *Revisión médica.*—Anualmente será realizada una revisión médica a todo el personal de la Empresa, siendo voluntaria para los empleados a excepción de aquellos casos en los que, de conformidad con la normativa de prevención de riesgos laborales, la misma resulte obligatoria.

Los resultados de dicha revisión son estrictamente confidenciales siendo cada empleado responsable de tomar las medidas oportunas en caso de detectar alguna anomalía en los mismos, así como de comunicar a la Empresa cualquier anomalía que pudiera haber sido ocasionada por el desempeño de su trabajo habitual para que la empresa adopte las medidas oportunas.

Art. 52. *Promociones y ascensos.*—Dentro de las relaciones productivas de la Empresa, no se harán discriminaciones por motivo de edad, sexo o cualquier otra causa de carácter extralaboral.

Art. 53. *Plazas vacantes.*—En caso de existir una plaza vacante o un nuevo puesto, a igualdad de méritos y circunstancias se concederá prioridad a los empleados de la compañía para los que la ocupación de esta vacante o puesto de trabajo, suponga una promoción en su categoría profesional actual.

Para ello se deberá de poner en conocimiento de los representantes de los trabajadores la existencia de esa vacante para que cualquier empleado pueda optar a ella.

Art. 54. *Formación y movilidad.*—Cuando por necesidades de organización y/o funcionamiento de la Empresa, tales como falta de trabajo en un puesto, necesidades urgentes en determinadas áreas y sustituciones de personal en baja, aconsejen la movilidad funcional en el seno de la Empresa, la Dirección procederá a la misma, sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador y sin más limitaciones que las exigidas por la titulación académica y /o profesional precisas para ejercer la prestación laboral, y la pertenencia al grupo profesional equivalente, así como la garantía de vuelta a su anterior puesto de trabajo cuando terminen las causas que la motivaron. A tal fin, la Dirección de la Empresa procurará la formación necesaria en orden a facilitar a cada trabajador su promoción dentro de la Empresa y, en todo caso, su mejor adecuación al puesto de trabajo.

Con independencia de lo anterior, la Dirección y los representantes de los trabajadores estudiarán los cursos de interés que se puedan dar en la Empresa. Con respecto a los cursos de inglés referirse al Anexo IV.

Si algún trabajador se sintiera disminuido en sus derechos, y sin perjuicio de acudir al órgano jurisdiccional del orden social competente, podrá poner esta situación en conocimiento de la Dirección a través de la vía jerárquica o de sus Representantes.

Previamente a la movilidad la Dirección mantendrá una reunión con los representantes de los trabajadores, en la que se expondrán las causas de la misma.

Art. 55. *Igualdad en la empresa.*—Las partes firmantes del Convenio están interesadas en desarrollar en sus ámbitos respectivos medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.

Art. 56. *Seguridad y salud laboral.*—Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención y Riesgos Laborales.

Art. 57. *Comisión viabilidad “Flexible Work”.*—Durante la vigencia del presente convenio, se creará una comisión para el estudio de la viabilidad de implantación del “Flexible Work”.

Esta comisión estará formada por miembros del Comité de Empresa, RR HH y Comité de Dirección.

Anualmente, esta comisión se reunirá y analizará la posibilidad de su implantación.

(03/8.462/15)

