

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 18** *RESOLUCIÓN de 2 de octubre de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Bosch Security Systems, Sociedad Anónima Unipersonal” (código número 28013162012005).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Bosch Security Systems, Sociedad Anónima Unipersonal”, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 25 de agosto de 2015, 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 el artículo 2.1.a) 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; en el artículo 3 del Decreto 25/2015, de 26 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid; en el artículo 2 del Decreto 72/2015, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

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

CONVENIO LABORAL “BOSCH SECURITY SYSTEMS, SOCIEDAD ANÓNIMA UNIPERSONAL”, AÑOS 2014-2015-2016

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*—El presente convenio colectivo será de aplicación en el centro de trabajo de la empresa “Bosch Security Systems, Sociedad Anónima Unipersonal”, en Madrid. La negociación ha sido efectuada entre la dirección y la representación legal de los trabajadores del centro de trabajo de Hermanos García Noblejas.

Art. 2. *Ámbito personal.*—Afectará al personal integrado en este Convenio, adscrito al centro de trabajo de Hermanos García Noblejas con la excepción del personal designado por la Empresa y que acepte voluntariamente de manera expresa y por escrito su exclusión del ámbito del convenio.

Art. 3. *Ámbito temporal.*—El presente Convenio estará en vigor desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2016, excepto para aquellos conceptos en los que se especifica concretamente otro plazo de iniciación y vigencia.

Art. 4. *Prórroga.*—El Convenio se prorrogará tácitamente de año en año, de no mediar denuncia por escrito de cualquiera de las partes. La denuncia se realizará con una antelación, como mínimo, de tres meses a la fecha de vencimiento.

Art. 5. *Comisión de Vigilancia y Trabajo.*—5.1. Se crea una comisión paritaria integrada por un miembro en representación de los trabajadores y otro en representación de la Dirección de la Empresa.

5.2. Esta Comisión será el órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

5.3. Serán funciones específicas de la comisión paritaria las siguientes:

5.3.1. Interpretación o aclaración de las cláusulas del Convenio

5.3.2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

5.3.3. Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos, en los supuestos previstos concretamente en este texto.

5.3.4. Cuantas otras actuaciones tiendan a la práctica del Convenio.

5.4. En caso de desacuerdo tras la finalización del período de consultas en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores cualquiera de las partes negociadoras podrá someter las mismas a la Comisión paritaria que dispondrá de un plazo de 7 días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia fue planteada. En caso de desacuerdo de la comisión paritaria, las partes podrán someter la discrepancia al procedimiento de conciliación y mediación regulado en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

5.5. Las discrepancias que surgieran en el seno de dicha Comisión se solventarán mediante el planteamiento de las mismas por cualquiera de las partes ante el organismo competente.

Capítulo II

Período de trabajo

Art. 6. *Jornada anual.*—6.1. La jornada anual de trabajo efectivo para los años 2014 a 2016 será de 1.715 horas efectivas.

6.2. La empresa consultará con el representante de personal la elaboración anual del calendario correspondiente con sus horarios, al efecto de ajustarse a la jornada anual pactada. Anexo 2, horario 2015 de Madrid.

Art. 7. *Vacaciones.*—7.1. El período de vacaciones anuales será de 24 días laborables. Dicho período estará comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

7.2. El período de vacaciones solicitado por el trabajador tendrá que ser aprobado por su responsable directo.

7.3. A fecha límite de 30 de abril deberán estar definidos, como mínimo, 15 días naturales de vacaciones seguidos. La Empresa podrá definir esos 15 días, teniendo en cuenta las solicitudes de los empleados.

7.4. Los restantes períodos de vacaciones, cuando sean superiores a dos días seguidos, deberán ser solicitados con 15 días de antelación.

7.5. Las vacaciones una vez individualizadas, se reflejarán en un documento y serán firmadas por el empleado y el Jefe correspondiente.

7.6. A efectos del cómputo de horas/año, se considerarán disfrutados como vacaciones 5 días laborales en jornada normal y los restantes en jornada intensiva.

7.7. La gestión de las vacaciones es responsabilidad del Departamento de Recursos Humanos, por lo que las solicitudes y las justificaciones serán visadas por él.

7.8. No se computarán como días de vacaciones los de baja por enfermedad documentados con el correspondiente “parte de baja” de la Seguridad Social y siempre que dicha baja haya supuesto internamiento en un centro hospitalario, o bien informe médico de un servicio de urgencias.

7.9. El personal dispondrá de dos días de libre disposición al año para gestiones personales. El disfrute de los mismos será uno en jornada intensiva y otro en jornada normal.

Art. 8. *Horas extraordinarias*.—8.1. Se considerarán horas extraordinarias las así definidas en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

8.2. Todas las horas extraordinarias se abonarán con el valor indicado en este Convenio o podrán ser compensadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido a decisión de la empresa.

8.3. La realización de horas extraordinarias tiene que estar previamente autorizada por el Departamento de Recursos Humanos.

8.4. Se declara, tanto por la Representación de los Trabajadores como por la Dirección de la Empresa, la intención de cumplir con los límites de horas extraordinarias establecidos en la legislación vigente.

8.5. El valor de la hora extraordinaria es el siguiente:

8.5.1. Hora extraordinaria realizada en día laborable:

Clasificación profesional	Valor €/hora Año 2014
Personal Comercial	23
Personal Técnico de Servicio	13,04
Personal de Almacén	8,42
Personal de Oficina y apoyo	12,94

8.5.2. Hora extraordinaria realizada en día festivo:

Clasificación profesional	Valor €/hora Año 2014
Personal Comercial	28,65
Personal Técnico de Servicio	16,32
Personal de Almacén	10,57
Personal de Oficina y apoyo	16,12

Para el período de vigencia del presente convenio se incrementarán año a año según IPC real.

Capítulo IV

Retribuciones

Art. 9. *Retribuciones y revisión*.—9.1. Las retribuciones que se fijan en el presente Convenio se refieren siempre a percepciones brutas en cómputo anual.

9.2. Los importes de Salario Base y Plus complementario existentes al 31 de diciembre del año anterior serán incrementados a principio de los años 2014, 2015 y 2016 de la siguiente forma: 2014 = 0 por 100, 2015 = 0 por 100 y 2016 un incremento provisional de un 1,75 por 100 como previsión de IPC anual y con garantía del IPC real para el citado año.

9.3. Los citados incrementos tendrán efectos retroactivos al 1 de enero de cada año.

Art. 10. *Conceptos Salariales*.—10.1. Salario Base: El importe bruto anual por cada Grupo profesional figura en el Anexo 1 al presente convenio.

10.2. El plus complementario está constituido por la diferencia entre el Salario Base y salario total, excluido el Plus de Antigüedad, plus de ayuda familiar y demás pluses de carácter dinerario.

10.3. Anticipos. Todos los empleados tendrán derecho a obtener, con la aprobación del Jefe de Personal, un anticipo de los salarios devengados a la fecha de la solicitud.

Art. 11. *Antigüedad*.—11.1. Los trabajadores devengarán un plus de Antigüedad de 30 euros brutos por cada 3 años de antigüedad en la empresa contados a partir del 1 de enero de 2004, con un máximo de seis trienios.

11.2. Los trienios se considerarán devengados a partir del 1 de enero del año en que se cumpla el correspondiente trienio si la fecha es anterior al 30 de junio, y en el 1 de enero del año siguiente si la fecha es posterior.

Art. 12. *Ayuda familiar*.—Para todos los trabajadores en activo en el mes de octubre de cada año, se establece una ayuda de 360 euros brutos anuales en 2014, 2015 y 2016 y abonables durante dicho mes de octubre, por cada hijo escolarizado, comenzando a los 0 años y hasta el momento en que el descendiente cumpla los dieciocho años dentro del año natural.

Art. 13. *Devengo y abono de salarios*.—13.1. Las retribuciones anuales salariales descritas anteriormente, se abonarán divididas en catorce mensualidades por iguales importes. Las 12 pagas ordinarias se abonarán el día 25 de cada mes (o día hábil anterior cuando el 25 sea no hábil) en cada uno de los doce meses. La paga extraordinaria de junio se abonará junto con la ordinaria de junio y la paga extraordinaria de diciembre el último día hábil anterior al 24 de diciembre.

13.2. La paga de junio se devengará el primer semestre del año a razón de un sexto por cada mes en alta en la Empresa desde enero a junio.

13.3. La paga de Navidad se devengará el segundo semestre del año a razón de un sexto por cada mes de alta en la Empresa desde julio a diciembre.

13.4. La Dirección de la empresa podrá establecer anualmente incentivos individuales en función del cumplimiento de objetivos.

Art. 14. *Gastos de viaje*.—Se actuará de acuerdo con norma interna de la empresa en vigor en cada momento.

Capítulo V

Régimen de personal

Art. 15. *Principios generales*.—15.1. La organización del trabajo, con sujeción a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

15.2. Sin perjuicio de la autoridad que corresponde a la Dirección de la Empresa, los representantes legales de los trabajadores tendrán las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo de conformidad con la legislación vigente.

Art. 16. *Etapas de organización*.—16.1. Si la Empresa decide implantar sistemas de organización del trabajo, será procedente, desde el punto de vista laboral, cumplimentar las siguientes etapas.

16.2. Racionalización del trabajo.

16.3. Análisis, valoración y clasificación de las tareas de cada puesto o grupos de puestos.

16.4. Adaptación de los trabajadores a los puestos, de convenio con sus aptitudes.

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

Art. 17. *Racionalización del trabajo*.—17.1. Este concepto abarca dos apartados fundamentales.

17.2. Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos industriales o administrativos.

17.3. Análisis de los rendimientos correctos de ejecución.

Art. 18. *Análisis de rendimientos correctos de ejecución*.—Determinando 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 Paritaria con miembros de los representantes legales de los trabajadores y de la Dirección de la Empresa, que entenderá sobre las reclamaciones individuales nacidas del sistema. Todo ello sin perjuicio de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 19. *Rendimiento óptimo*.—19.1. 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, sobreentendiéndose que se trata de las tareas a desarrollar en cada puesto por un trabajador normalmente capacitado y conocedor del trabajo de dicho puesto.

19.2. En cada caso, el rendimiento mínimo exigible o normal es el 75 por 100 del rendimiento óptimo y debe ser alcanzado por el trabajador tras el necesario período de adaptación que debe transcurrir normalmente para que 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 Paritaria creada al efecto.

Art. 20. *Contratación y empleo.*—La contratación temporal será utilizada por la Dirección de la Empresa dentro de las normas y limitaciones establecidas en la normativa legal vigente.

Art. 21. *Período de prueba.*—21.1. Los ingresos de nuevo personal en la Empresa se considerarán hechos a título de prueba durante 15 días laborables para el personal no cualificado, seis meses para el personal titulado y dos meses para el resto de personal.

21.2. Durante el período de prueba, tanto la Empresa como el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Art. 22. *Formación y becas.*—22.1. La dirección de la Empresa fomentará la formación permanente del personal, aportando los medios necesarios para la misma.

22.2. 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.

22.3. La formación específica siempre que sea posible, se impartirá dentro de la jornada laboral. En este caso, tendrá carácter obligatorio.

22.4. La formación no específica se desarrollará fuera de la jornada de trabajo y será de carácter voluntario.

22.5. 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.

Art. 23. *Clasificación profesional.*—23.1. El personal que preste sus servicios, tanto manuales como intelectuales, en cualquiera de las actividades encuadradas en el presente Convenio, se clasificará en atención a la función que desarrolla, en los siguientes Grupos profesionales:

- 23.1.1. Personal comercial: Funciones que tienen como misión la determinación de políticas comerciales y de producto, gestión y puesta en práctica de dichas políticas.
- 23.1.2. 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.
- 23.1.3. Personal de almacén (movimiento físico): Funciones de distribución física que incluyen alguna o algunas de las actividades de manipulación, separación, embalaje, estiva, transporte, con ayuda o no de medios mecánicos, recepción, clasificación, entrega de mercancía y similares.
- 23.1.4. 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.

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

Art. 24. *Movilidad funcional.*—24.1. Además de la pertenencia al grupo profesional se tendrá 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.

24.2. 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.

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

24.4. Si la encomienda de funciones fuera superiores pero por un período 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 durante el período que lo realice.

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

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

24.7. La movilidad funcional fuera del grupo profesional se podrá producir sólo en circunstancias excepcionales y nunca por períodos superiores a seis meses.

Art. 25. *Capacidad disminuida.*—Todos aquellos trabajadores que, por accidente de trabajo o enfermedad profesional con reducción de sus facultades físicas o intelectuales sufran una disminución de su capacidad, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos que existan en la Empresa con relación a sus condiciones, siempre que tengan aptitud para el nuevo puesto.

Capítulo VI

Beneficios sociales

Art. 26. *Seguro médico.*—26.1. La Empresa abonará las cuotas del Seguro Médico hasta un límite de 130 euros mensuales para los trabajadores en activo que lo soliciten, cubriendo aquellos servicios que la empresa tenga contratados colectivamente con una compañía al efecto.

26.2. Se podrán incluir en el seguro la pareja, hijos hasta la edad de 25 años que no perciban ingresos por rendimiento de trabajo. En caso de que el respectivo coste total sea superior de 130 euros, la diferencia será soportada por el trabajador.

Art. 27. *Compensación por bar-comedor.*—27.1. La empresa subvencionará las comidas y bocadillos del bar-comedor con el 50 por 100 de su precio.

Art. 28. *Seguro de vida.*—28.1. La Empresa concertará con una empresa de seguros un seguro de vida a favor de los empleados fijos de la compañía con las siguientes prestaciones:

28.1.1. Indemnización de dos anualidades brutas del salario base, plus complementario y plus antigüedad, en caso de muerte o de invalidez permanente total y absoluta. Tres anualidades de los mismos conceptos en caso de muerte por accidente.

28.1.2. Se mantendrán las condiciones personales sobre seguros y planes de pensiones existentes, en la parte que pudieran superar los establecidos en el punto anterior.

Art. 29. *Permisos.*—29.1. Permisos retribuidos: El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo suficiente, de convenio con lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

29.2. Permisos sin sueldo: Por razones justificadas se podrá solicitar permisos, que deberán ser autorizados previamente.

29.3. Todos los permisos, sin excepción, se solicitarán según el siguiente proceso:

29.3.1. Cuando sean de hasta un día, ante el jefe inmediato, que hará remitir a seguir la solicitud hasta el Jefe del Departamento, quien lo concederá o denegará comunicándolo seguidamente al Departamento de Recursos Humanos.

29.3.2. Cuando la duración sea superior a un día, habrán de solicitarse al Departamento de recursos Humanos.

Art. 30. *Incapacidad temporal.*—30.1. En el caso de baja derivada de enfermedad o accidente, comunes o profesionales, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 correspondiente al Salario Base, Plus complementario y Plus de Antigüedad.

30.2. Esta ayuda terminará al final del sexto mes de baja cuando la misma sea motivada por contingencias comunes.

Art. 31. *Premios por años de servicio en la Empresa.*—31.1. Premio por 25 años de servicio: Obtendrán este premio todos los trabajadores que lleven prestando sus servicios en la Empresa veinticinco años. Consistirá en una gratificación bruta equivalente a una mensualidad bruta de Salario Base, Plus complementario y Plus de antigüedad y un regalo a definir por la Dirección de la Empresa cuyo montante máximo sea 500 euros.

31.2. Premio por 40 años de servicio: Obtendrán este premio todos los trabajadores que lleven prestando sus servicios en la Empresa cuarenta años. Consistirá en una gratificación bruta equivalente a dos mensualidades brutas de Salario Base, Plus complementario y Plus de antigüedad y un regalo a definir por la Dirección de la Empresa de aproximadamente 500 euros.

Art. 32. *Ayuda por defunción.*—En caso de fallecimiento de un empleado, se entregará a sus derechohabientes una cantidad igual al importe de tres duodécimas partes del Salario Base, Plus Complementario y Plus de Antigüedad.

Capítulo VII

Derechos sindicales

Art. 33. *Crédito de horas.*—El crédito de horas mensuales retribuidas que podrá disponer cada miembro del Comité de Empresa 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.

Art. 34. *Sanciones.*—Para la aplicación de sanciones a los representantes de los trabajadores se seguirá el procedimiento de expediente contradictorio.

Capítulo IX

Premios, faltas y sanciones

Art. 35. *Faltas.*—A efectos laborales se entiende por falta toda actitud u omisión que suponga quebranto de los derechos de cualquier índole impuestos por las disposiciones laborales vigentes y, en particular, las que figuran en el presente Convenio Colectivo.

Art. 36. *Faltas leves.*—36.1. Se califican como faltas leves las siguientes:

- 36.1.1. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
- 36.1.2. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- 36.1.3. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o considerada como grave o muy grave según los casos.
- 36.1.4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 36.1.5. Falta de aseo o limpieza personal.
- 36.1.6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas
- 36.1.7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 36.1.8. Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- 36.1.9. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Art. 37. *Faltas graves.*—37.1. Se califican como faltas graves las siguientes:

- 37.1.1. Más de seis faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.
- 37.1.2. 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 causara perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- 37.1.3. 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. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de datos se considerará como falta muy grave.
- 37.1.4. Entregarse a juegos, cualquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
- 37.1.5. La desobediencia a las órdenes de los superiores en materia de trabajo. Si implicase quebrando manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros de trabajo se considerará falta muy grave.
- 37.1.6. Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
- 37.1.7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

- 37.1.8. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- 37.1.9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos o asuntos particulares durante la jornada.
- 37.1.10. La embriaguez y drogodependencia manifiesta en la jornada laboral.
- 37.1.11. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- 37.1.12. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

Art. 38. *Faltas muy graves.*—38.1. Se califican como faltas muy graves las siguientes:

- 38.1.1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometida en un período de seis meses o veinte en un año.
- 38.1.2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.
- 38.1.3. 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.
- 38.1.4. 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.
- 38.1.5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- 38.1.6. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
- 38.1.7. Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.
- 38.1.8. Los malos tratos de palabra u obra u abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- 38.1.9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
- 38.1.10. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo
- 38.1.11. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un semestre y hayan sido sancionadas.
- 38.1.12. Incumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

Art. 39. *Detención del trabajador.*—No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de detención del trabajador.

Art. 40. *Sanciones.*—40.1. Las máximas que podrán imponerse serán las siguientes:

- 39.1.1. Por faltas leves:
 - 40.1.1.1. Amonestación verbal.
 - 40.1.1.2. Amonestación por escrito.
- 40.1.2. Por faltas graves:
 - 40.1.2.1. Traslado de puesto dentro del mismo Centro.
 - 40.1.2.2. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- 40.1.3. Por faltas muy graves:
 - 40.1.3.1. Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
 - 40.1.3.2. Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.
 - 40.1.3.3. Despido.

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

Art. 41. *Abusos de autoridad.*—41.1. Las Empresas considerarán 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 siem-

pre 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.

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

Capítulo X

Disposición final

Art. 43. *Compensación y absorción.*—43.1. 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, pluses fijos o variables o mediante conceptos equivalentes), imperativo legal, pacto de cualquier otra clase, contrato individual o por cualquier otra causa.

43.2. 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 presente pacto hasta donde alcancen, sin necesidad de una nueva redistribución.

43.3. Se respetarán las situaciones en las que las percepciones económicas y derechos adquiridos excedan en cómputo anual y globalmente consideradas a las del presente convenio, manteniéndose con carácter estrictamente individual las diferencias que pudieran existir.

43.4. La Dirección de la empresa y los empleados serán libres de negociar las diferencias descritas en el punto anterior, en la voluntad de encontrar un punto de equilibrio.

Art. 44. *Derecho supletorio.*—44.1. En todo lo no previsto en el presente Convenio se regirán las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes de aplicación.

Madrid, a 25 de septiembre de 2015.

(03/29.983/15)

