

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

2718 *Resolución de 2 de febrero de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Reinisch España, S.L.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Reinisch España, S.L. (Código de Convenio n.º 9017472) que fue suscrito, con fecha 17 de diciembre de 2008, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 2 de febrero de 2009.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA REINISCH ESPAÑA, S.L.

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente convenio colectivo regula las condiciones de trabajo entre la empresa «Reinisch España, S.L.» y sus trabajadores en todas aquellas cuestiones y actividades que se realicen en los ámbitos de los artículos siguientes.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente convenio será de aplicación a todos los centros de trabajo que la empresa Reinisch España, S.L. tiene o pueda tener en el futuro dentro del territorio español.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente convenio será de aplicación a todo el personal que preste servicio bajo contrato laboral de Reinisch España, S.L. En adelante, tales trabajadoras y trabajadores serán denominados conjuntamente, en aras de la brevedad, «las trabajadoras».

No obstante, el personal de alta dirección se regirá por la legislación específica que regula su especial relación laboral.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente convenio tendrá una vigencia de dos años, entrando en vigor el 1 de enero de 2009, sea cual fuera su fecha de publicación, y finalizando, por tanto, el 31 de diciembre de 2010. Carecerá de efectos retroactivos salvo en lo concerniente a la aplicación del complemento de antigüedad.

Artículo 5. *Denuncia.*

La denuncia se realizará por escrito, por cualquiera de las partes afectadas por el mismo, con una antelación mínima de tres meses a su vencimiento. Caso de no mediar

dicha denuncia en el plazo indicado, se considerará prorrogado por sus propios términos de año en año.

Si las deliberaciones se prolongaran por plazo que exceda de la vigencia del convenio, se entenderá éste prorrogado provisionalmente hasta finalizar la negociación del convenio siguiente, sin perjuicio de que el nuevo convenio pudiera tener efectos retroactivos en el caso de que las negociaciones mencionadas sobrepasaran los plazos previstos.

Artículo 6. *Legislación supletoria.*

Para todas aquellas materias no contempladas o que no queden suficientemente definidas en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones laborales de ámbito nacional vigentes.

Artículo 7. *Revisión salarial. Abono del salario.*

El salario fijo anual de todas las trabajadoras se verá incrementado con carácter anual por importe equivalente al IPC interanual correspondiente al último ejercicio fiscal cerrado de la empresa (que abarca del 1 de julio al 30 de junio del año siguiente) redondeado, en su caso, al siguiente $\frac{1}{2}$ punto porcentual.

El incremento salarial pactado en este convenio colectivo y en sus revisiones posteriores no será compensable ni absorbible con las mejoras que, por cualquier concepto, se vinieran ya concedido por la empresa.

Aplicando el criterio indicado en el primer párrafo del presente artículo, el incremento anual en el salario fijo bruto acordada desde el 1 de enero de 2009 será del 4,5%.

El salario mensual se abonará a cada trabajador al final de mes, adelantándose el abono de las dos pagas extraordinarias de verano y Navidad a los días 15 de julio y 15 de diciembre, respectivamente.

Artículo 8. *Complemento de antigüedad.*

Todas las trabajadoras comprendidas en este convenio colectivo, con independencia de su categoría, disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de los siguientes aumentos:

Transcurridos tres años desde la entrada en vigor del contrato laboral indefinido, el salario fijo anual se incrementará en el importe de mil euros brutos.

Transcurridos cinco años desde la entrada en vigor del contrato laboral indefinido, el salario fijo anual se incrementará nuevamente en el importe de mil euros brutos.

La entrada en vigor y consiguiente devengo del complemento de antigüedad tendrá efectos desde el primer día del semestre natural siguiente (esto es, desde el 1 de enero o, en su caso, el 1 de julio) a la fecha concreta en que el trabajador adquiera efectivamente los tres o cinco años de antigüedad en la empresa.

En consecuencia, las revisiones salariales a efectos de devengo del complemento de antigüedad se realizarán asimismo con carácter semestral, los días 1 de enero y 1 de julio de cada año.

En caso de disponer de un contrato a tiempo parcial, el importe del complemento de antigüedad se devengará en proporción a la inferior jornada de trabajo.

Artículo 9. *Gratificaciones Extraordinarias.*

Como parte integrante de su salario, las trabajadoras tendrán derecho a la percepción de dos gratificaciones extraordinarias, una de verano y otra de Navidad, cuyo importe estará constituido por los conceptos de salario base y antigüedad consolidada.

Su cálculo se efectuará por semestres naturales, siendo abonadas, respectivamente, en las fechas indicadas en el artículo 7. No obstante, previa petición del trabajador, las gratificaciones extraordinarias podrán prorratearse mes a mes con constancia expresa en los recibos de salario.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, percibirá estas gratificaciones extraordinarias prorrateando su importe en relación al tiempo trabajado, según la legislación vigente.

Artículo 10. *Bonus/Incentivos.*

Anualmente, la Empresa negociará con las trabajadoras, según sus respectivas funciones, un sistema de bonus o incentivos en virtud de objetivos y con base sobre criterios transparentes, comprensibles, comprobables y alcanzables al menos parcialmente.

Durante la vigencia del presente convenio, se mantendrá el acuerdo de bonus/incentivos inicialmente pactado hasta el 30 de junio 2010. La renegociación del sistema de Bonus/incentivos tendrá lugar de conformidad con lo previsto en el anterior artículo 5.

Artículo 11. *Dietas y Kilometraje.*

Si por necesidades del servicio, algún trabajador hubiere de desplazarse fuera de la localidad en la que se halle ubicada la oficina en la que desempeña habitualmente su trabajo, la empresa le abonará, además de los gastos de locomoción, una dieta por los importes que siguen:

Dieta íntegra por pernocta = 45 €. Se abonará en aquellos casos en que, por necesidades del servicio, el trabajador abandone su domicilio o lugar habitual de trabajo antes de las 13:00 horas y pernocte fuera de aquél.

Media dieta por comida o cena = 9,50 €.

Por comida: Se abonará en aquellos casos en que, por necesidades del servicio, el trabajador abandone su domicilio o lugar habitual de trabajo antes de las 13:00 horas y regrese después de las 15:00 horas.

Por cena: Se abonará en aquellos casos en que, por necesidades del servicio, el trabajador abandone su domicilio o lugar habitual de trabajo antes de las 18:00 horas y regrese después de las 21:00h.

Media dieta por comida y cena = 19,00 €. Se abonará en aquellos casos en que, por necesidades del servicio, el trabajador abandone su domicilio o lugar habitual de trabajo antes de las 13:00 horas y regrese después de las 21:00 horas.

Las anteriores dietas se abonarán por la empresa siempre que haya mediado previo aviso del trabajador y éste justifique su devengo.

Si con carácter excepcional el trabajador tuviera que utilizar vehículo propio, la empresa pagará a razón de 0,20 €/kilómetro.

Los recibos de peajes y aparcamiento correrán a cargo de la empresa.

La cuantía de las dietas se actualizará automáticamente tan pronto como una futura normativa fiscal en vigor establezca nuevos límites exentos de tributación, y por importe equivalente a dichos límites.

Artículo 12. *Horas extraordinarias.*

En el supuesto que sea necesario realizar tareas después de cumplir la jornada ordinaria de trabajo (lunes a viernes) el exceso de dicha jornada será compensado por tiempo equivalente de descanso retribuido, de común acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado.

Si transcurrido medio año desde su generación, las horas extraordinarias acumuladas no hubieran sido recuperadas por tiempo de descanso, el trabajador podrá optar por que las mismas le sean abonadas por cuantía equivalente al valor de la hora ordinaria, o por mantenerlas como horas compensables con tiempo de descanso.

Las horas extraordinarias trabajadas en domingo y festivos serán, y de mutuo acuerdo, bien compensadas por tiempo de descanso retribuido a razón de hora y media por cada hora extraordinaria, bien abonadas por valor de hora y media ordinaria por cada hora

extraordinaria, debiendo tener lugar la compensación o el abono dentro del mes natural siguiente a aquél en que hayan sido prestadas.

Las horas extraordinarias realizadas en domingos o festivos son de carácter voluntario a realizar sólo de mutuo acuerdo entre el trabajador y el jefe de área (o en su defecto el gerente, el sustituto del gerente o la persona responsable de RR.HH.).

Artículo 13. *Periodo de prueba de ingreso.*

1. En relación con el personal de nueva contratación, el período de prueba será de seis meses, debiendo establecerse por escrito en el correspondiente contrato. Excepcionalmente, la empresa podrá concertar un periodo de prueba inferior a dicho plazo.

2. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

3. La situación de incapacidad temporal que afecte al personal empleado durante el periodo de prueba interrumpirá el cómputo del mismo, siempre que exista acuerdo al efecto entre ambas partes.

Artículo 14. *Promoción o ascensos.*

1. Siempre que ello resulte posible, se concederá preferencia al personal de la Empresa para que pueda promocionar a efectos de ocupar plazas libres convocadas, frente a las candidaturas de personal externo.

2. Para el ascenso o promoción de las trabajadoras se requerirá con carácter único la capacidad de los mismos, es decir, la reunión de aptitudes mínimas para la ocupación del puesto de trabajo en cuestión.

3. En el momento en que la empresa requiera cubrir una vacante acudiendo al efecto a empresas o medios (anuncios, Internet, etc.) de selección de personal, lo publicitará asimismo de manera interna en algún medio que sea consultable y accesible por las trabajadoras (página web de internet, Project-Open o comunicación por e-mail), de modo que tengan la oportunidad de ofrecer su candidatura. No obstante, la empresa no avisará expresamente a la plantilla, siendo responsabilidad de la misma estar pendiente de tales medios.

Todos los ascensos se considerarán hechos a prueba, consolidándose la posición interna promocionada transcurridos tres meses desde que tenga lugar el ascenso.

Artículo 15. *Anuncio de convocatorias.*

Los avisos de convocatoria serán publicitados en la forma establecida en el artículo anterior, debiendo figurar los siguientes requisitos:

- a) Conocimientos que se exigen o titulación requerida.
- b) Categoría del puesto a ocupar.
- c) Definición de las funciones básicas a desempeñar.
- d) Enunciación y contenido básico de las pruebas a realizar.

Artículo 16. *Formación profesional.*

Las trabajadoras tendrán derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional en los términos previstos en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. *Realización de funciones superiores.*

La realización de funciones superiores sólo será posible para sustituciones puntuales por vacaciones y bajas o excedencias superiores a un mes, pudiendo desempeñarse tales funciones por un máximo de seis meses.

En este supuesto, el trabajador tendrá derecho al abono de la diferencia salarial correspondiente, si existiere.

Artículo 18. *Realización de funciones inferiores.*

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la empresa precisara destinar a un trabajador a realizar funciones inferiores a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, que en ningún caso podrá exceder de seis meses al año, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de sus anteriores funciones, y comunicándolo a la representación legal de las trabajadoras.

Artículo 19. *Salario mínimo.*

El salario bruto anual de cualquier trabajador con contrato indefinido, superado el periodo de prueba, ascenderá a la cantidad mínima de dieciocho mil quinientos euros (18.500,00 €).

Artículo 20. *Horario y jornada.*

El horario de entrada y salida será flexible siempre que se cumpla la jornada de trabajo pactada. Sin perjuicio de lo cual, salvo previo aviso y acuerdo con los superiores directos, será obligada la presencia en la empresa de 09:30 a 15:30 horas de lunes a viernes.

La jornada diaria será partida, debiendo existir en todo caso un descanso ininterrumpido de al menos veinte minutos y asegurándose la adecuada atención al cliente.

Artículo 21. *Vacaciones.*

El período de vacaciones anuales retribuidas será de veintidós días laborables.

En caso de desacuerdo a la hora de fijar las fechas de disfrute de las vacaciones, el trabajador tendrá derecho a elegir la mitad de los días según su conveniencia, si bien siempre de forma ininterrumpida, y la empresa la mitad restante. A este respecto, la empresa avisará sobre cualquier modificación en las fechas de vacaciones con al menos dos meses de anticipación.

Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados festivos remunerados.

Artículo 22. *Permisos Retribuidos.*

Las trabajadoras disfrutarán de los permisos retribuidos en los términos legalmente establecidos, especialmente de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, en su versión modificada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

No obstante, en caso de traslado de domicilio habitual del trabajador a una comunidad autónoma distinta de la de origen, el permiso retribuido tendrá una duración de dos días.

Artículo 23. *Aportación a fondo de pensiones o seguro médico privado.*

Cada trabajador tendrá la posibilidad de contratar un fondo de pensiones o, de forma alternativa, un seguro médico privado, aportando la empresa mensualmente, como ayuda, la cantidad de 20,00 euros.

El ingreso del importe correspondiente al fondo o al seguro médico privado contratado será tramitado directamente por la empresa, deduciendo del salario mensual del trabajador el importe que exceda de los mencionados 20 euros.

Artículo 24. *Conciliación de la vida familiar y laboral. Igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

La empresa respetará lo dispuesto en la Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, así como lo dispuesto en la Ley Orgánica de 3/2007 para la igualdad

efectiva de mujeres y hombres, que serán de aplicación en las relaciones laborales de la empresa en los propios términos de la citada Ley y durante su vigencia.

Por tanto, y sin perjuicio de otros derechos reconocidos por la reseñada legislación, se aplicará el Artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, sobre suspensión del contrato de trabajo por paternidad, de modo que en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el citado artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

Artículo 25. *Permisos sin sueldo.*

Se aplicará el régimen de excedencias previsto en el Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26. *Ceses.*

El trabajador que pretenda cesar en la empresa deberá comunicarlo por escrito con una antelación mínima de quince días. Por pacto individual podrá fijarse un mayor plazo de preaviso, que en ningún caso podrá exceder de seis meses, sin que la Empresa pueda acudir a tal pacto en la generalidad de los contratos de trabajo.

En caso de incumplimiento por el trabajador, éste deberá resarcir a la empresa abonándole un importe equivalente a los salarios correspondientes al periodo de tiempo incumplido. La empresa podrá descontar de la liquidación los días no preavisados.

Artículo 27. *Reconocimiento médico.*

La empresa realizará reconocimientos médicos periódicos a través de una Mutua contratada al efecto. Dicho reconocimiento se realizará al menos cada dos años.

Artículo 28. *Prestaciones por contingencias comunes o profesionales.*

La empresa, desde el primer día de la correspondiente baja, complementará las prestaciones económicas de la Seguridad Social de la incapacidad temporal (IT) por contingencias comunes o profesionales hasta el 100 por 100 del salario fijo durante un plazo máximo de doce meses a partir de la baja, siempre que el coste de la prima promediado por cada trabajador no suponga para la empresa más de 25,00 euros/mes.

Este complemento se podrá prorrogar, con un límite de seis meses más, cuando el organismo competente reconozca expresamente la situación de prórroga de la prestación económica de la incapacidad temporal, por presumirse que durante la prórroga la persona empleada puede ser dada de alta médica por curación.

Artículo 29. *Garantías Sindicales.*

Los representantes de las trabajadoras tendrán las garantías previstas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Las trabajadoras tendrán derecho a sindicarse de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de libertad sindical.

Artículo 30. *Personal interino.*

Se entiende por personal interino aquél que se contrata para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

El régimen legal aplicable al personal interino será el previsto en el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes.

Artículo 31. *Protección contra la violencia de género.*

El/La trabajador/a víctima de violencia de género que se vea obligado/a a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección a su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar al/la trabajador/a las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba el/la trabajador/a.

Terminado este periodo, el/la trabajador/a podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o lo continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Las ausencias a faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por el/la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

En el supuesto del trabajador/a que se vea obligado/a a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

El/La trabajador/a víctima de violencia de género tendrá derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la Empresa.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Artículo 32. *Política de Igualdad.*

Se establece la obligación de respetar el principio de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 33. *Trabajadores minusválidos.*

Se observará lo dispuesto en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos.

Artículo 34. *Prevención de acoso sexual.*

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Con el fin de prevenir situaciones de acoso sexual, la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48 la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 35. *Faltas y sanciones.*

Las acciones u omisiones punibles en que incurra los integrantes de la plantilla en la Empresa, se clasificarán, según su índole y circunstancias que concurran, en leves, graves y muy graves, todo ello de conformidad con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, se considerará como falta muy grave sancionable con el despido la revelación a terceros, por cualquier vía, de información confidencial de la Empresa, entendiéndose como tal, con carácter enumerativo pero no limitativo, cualquier información de índole técnica titularidad de la empresa, así como cualquier información sobre los proyectos y los clientes de la empresa.

Lo anterior sin perjuicio de la reclamación de los daños y perjuicios que tal revelación de información confidencial pueda conllevar para la empresa.

Artículo 36. *Comisión Mixta-Paritaria.*

A los efectos previstos en el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, se crea una Comisión Mixta-Paritaria, cuyas funciones alcanzarán al seguimiento, interpretación y control del presente Convenio Colectivo. Dicha Comisión estará compuesta por cuatro vocales, de los cuales dos representarán a la empresa y los otros dos que ostentarán la condición de delegados de personal.

Los asuntos planteados ante la Comisión Mixta-Paritaria serán resueltos por acuerdo de la misma, para el que se exigirá el voto favorable de cada una de las representaciones. Para la resolución de los asuntos que se le planteen a la Comisión podrán recabar los informes o asesoramientos técnicos que consideren oportunos. Planteada la consulta o discrepancia, la Comisión deberá reunirse en el plazo de quince días a contar desde la fecha en que se le notifique. La Comisión dispondrá de un plazo máximo de un mes para comunicar su acuerdo o decisión.

Dicha Comisión se constituirá a la firma de este acuerdo.