

**15735** *RESOLUCIÓN de 15 de julio de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Trane Aire Acondicionado, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Trane Aire Acondicionado, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9012192), que fue suscrito con fecha 27 de mayo de 2002, 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, 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, 15 de julio de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO PARA LOS EMPLEADOS DE TRANE AIRE ACONDICIONADO**

**Artículo 1. *Ámbito de aplicación.***

El presente convenio será de aplicación para todos los trabajadores de Trane Aire Acondicionado de los centros de trabajo de Madrid, Barcelona y Sevilla, así como cualquier otro centro que pudiera crearse durante la vigencia del presente convenio.

**Artículo 2. *Vigencia, duración, salario y denuncia.***

1. El presente convenio tendrá una duración bianual renovable siendo efectivo con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2001 hasta el 31 de diciembre de 2002.

2. Los salarios mínimos establecidos serán los que figuran en las tablas a tal efecto en el convenio colectivo del comercio metal. Anexo II.

3. 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 prórrogas. 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 2003, en sus propios términos.

**Artículo 3. *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 vinieran disfrutándolas.

**Artículo 4. *Jornada de trabajo.***

Durante la vigencia del presente convenio la jornada de trabajo para todo el personal comprendido en el mismo será de 1.790 horas de tiempo efectivamente trabajado en cómputo anual, tanto en jornada continua como partida.

El horario de trabajo será de lunes a viernes de 8 a 14 horas y de 15 a 17 horas, excepto los Departamentos Financiero y Crédito, cuyo horario los viernes será de 8 a 14,30 horas y los dos últimos días laborables de cada mes de 8 a 14 horas y de 15 a 20 horas. Existirá flexibilidad de una hora a la entrada, recuperable al final de la jornada diaria.

**Artículo 5. *Descanso semanal.***

Todos los trabajadores disfrutarán de un descanso semanal de 48 horas ininterrumpidas entre sábado y domingo.

No obstante por acuerdo de las partes, podrán establecerse unos descansos semanales en días diferentes.

**Artículo 6. *Aumentos periódicos por tiempo de servicio.***

La antigüedad del trabajador se computará desde su ingreso en la empresa, contabilizándose el periodo de aprendizaje y consistirá en cuatrienios hasta un límite de seis como máximo, respetándose las condiciones de aquellos trabajadores que a la entrada en vigor de este convenio tengan un numero superior.

La tabla de cuatrienios para el primer año de vigencia será la que se adjunta a la tabla general del convenio colectivo de comercio metal.

Durante el segundo año de vigencia el cuatrienio se incrementará en el mismo porcentaje que se incrementen los salarios.

**Artículo 7. *Pagas extraordinarias.***

Julio y Navidad: La empresa conviene en abonar a sus empleados una paga extra en julio y otra en diciembre equivalente al salario bruto anual dividido entre 14.

Ventas o beneficios: La participación en las ventas o beneficios a que se refería el artículo 44 de la derogada Ordenanza Laboral de Comercio, subsiste en las condiciones señaladas en dicho precepto y fijada en una mensualidad. Dicha paga quedará prorrateada entre las 14 pagas restantes.

**Artículo 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.

**Artículo 9. *Vacaciones.***

Se fija un período de vacaciones anual de 22 días laborables más dos puentes y el día 24 de diciembre.

El período o períodos de disfrute de vacaciones, se fijará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador; con un máximo de tres turnos en cualquier época de año.

En ningún caso las vacaciones del trabajador podrán ser suprimidas o sustituidas 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.

**Artículo 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.

**Artículo 11. *Contrato formativo y de duración determinada.***

Contrato de formación.—En virtud de lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, 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 corresponderá el salario de las tablas salariales establecido para dicho año.

Contrato de prácticas.—A tenor de lo establecido en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores, la retribución de los trabajadores contratados bajo esta modalidad será el siguiente:

Primer año: 75 por 100 del salario de su categoría.

Segundo año: 92 por 100 del salario de su categoría.

**Artículo 12. *Categorías profesionales.***

Este Convenio se remite a la clasificación de personal establecida por la derogada Ordenanza Laboral del Comercio.

**Artículo 13. *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 dos meses para el personal directivo, y de 15 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 pre-avisar 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»

#### Artículo 14. *Incapacidad laboral.*

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 aptitudes reales.

#### Artículo 15. *Incapacidad temporal.*

En caso de incapacidad laboral, el trabajador recibirá el 100 por 100 de su salario habitual.

#### Artículo 16. *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, percibirán una dieta para manutención de 8.300 pesetas o 49,88 euros por día, más los gastos de hotel debidamente justificados, hasta un máximo de 3.700 pesetas o 22,23 euros por día. La media dieta será de 3.500 pesetas o 21,03 euros por día. En los viajes fuera del territorio nacional, irán a gastos pagados de acuerdo con la política 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 complementarán 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 dichas dietas se revisará anualmente en función del IPC de ese año.

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

#### Artículo 17. *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.

#### Artículo 18. *Jubilación anticipada.*

Cuando las partes interesadas así lo acuerden, los trabajadores que soliciten su jubilación anticipada percibirán las siguientes retribuciones:

- Jubilación a los 60 años: 25 días por año de servicio.
- Jubilación a los 61 años: 20 días por año de servicio.
- Jubilación a los 62 años: 15 días por año de servicio.
- Jubilación a los 63 años: 10 días por año de servicio.
- Jubilación a los 64 años: 5 días por año de servicio.

#### Artículo 19. *Seguro de vida y accidentes.*

La empresa tiene contratada una póliza de seguro, con la compañía AXA Aurora Vida, S. A., denominada Vidasegura Grupo, número de póliza 59.001.784, cuyas condiciones figuran en el anexo III.

#### Artículo 20. *Horas extraordinarias.*

El valor de las horas extraordinarias se calculará sobre el salario hora individual y tendrá un recargo del 75 por 100 y del 150 por 100 las realizadas en domingo o festivos.

Se suprimirán las horas extraordinarias de carácter habitual.

Las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor serán notificadas conjuntamente por la empresa y el Comité o Delegado de Personal mensualmente a la autoridad laboral.

De común acuerdo entre empresa y trabajador se podrá compensar cada hora extraordinaria por una hora y cuarenta y cinco minutos de tiempo libre. Estas reducciones de jornada podrán acumularse.

#### Artículo 21. *Excedencias.*

Los trabajadores en situación de excedencia por razón de matrimonio volverán a la situación de activo, además de en los supuestos previstos en la legislación vigente, en la misma plaza de origen, dentro del mes siguiente a solicitarlo, cuando el retorno se funde en la apertura formal de proceso de separación, nulidad o divorcio.

Será también automático el reingreso de los trabajadores que solicitaron excedencia por alumbramiento de iguales condiciones de puesto y plaza que las establecidas en el apartado anterior.

Las vacantes producidas por la solicitud de las dos excedencias anteriores podrán ser cubiertas por interinos. El así contratado podrá cubrir directamente la vacante producida por el excedente o la que se derive de la cobertura temporal de aquélla por algún trabajador de la empresa. El reingreso del excedente producirá la extinción del contrato del interino, y en su caso, la vuelta del suplente a su puesto de origen.

#### Artículo 22. *Legislación aplicable.*

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en la Resolución de 21 de marzo de 1996 de la Dirección General de Trabajo, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de 9 de abril de 1996, así como lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

#### Artículo 23. *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 perceptivo del asunto.

#### Artículo 24. *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.

#### Artículo 25. *Suspensión de pagos.*

En los casos de suspensión de pagos se notificará a los Delegados de Personal en el momento de su aceptación a trámite por el juzgado correspondiente. Asimismo, la información relativa a los Interventores Judiciales.

Artículo 26. *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.

Artículo 27. *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 perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. En el centro de trabajo existirán tablones de anuncios 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.

Artículo 28. *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.

Artículo 29. *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.

Artículo 30. *Clasificación de faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, en leve, grave, o muy grave.

Artículo 31. *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. Las 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.
- Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 32. *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 éste.

6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Artículo 33. *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 éstos.

7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

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.

Artículo 34. *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.

#### Artículo 35. *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 aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### Artículo 36. *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.

#### Artículo 37. *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 25.000 pesetas 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 300.000 pesetas anuales.

#### Artículo 38. *Premio 10 años de servicio.*

El personal que cumpla 10 años de antigüedad en la empresa, 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 Delegados de Personal 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.

#### Artículo 39. *Cursos de inglés.*

Remitirse a la normativa interna. Anexo I

#### Artículo 40. *Premio por natalidad.*

En el caso de nacimiento o adopción de hijos, el trabajador percibirá un premio consistente en 20.000 pesetas por cada hijo.

#### Artículo 41. *Revisión médica.*

Anualmente será realizada una revisión médica a todo el personal de la empresa, siendo la misma obligatoria para todo el personal afectado por el presente Convenio.

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.

#### Artículo 42. *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.

#### Artículo 43. *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 Delegados la existencia de esa vacante para que cualquier empleado puede optar a ella.

#### Artículo 44. *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 o la categoría 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 Delegados de Personal estudiarán los cursos de interés que se puedan dar en la empresa. Con respecto a los cursos de inglés referirse al anexo I.

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 Delegados, en la que se expondrán las causas de la misma.

#### Artículo 45. *Representación del personal.*

Se reconoce en los Delegados de personal la representación de los trabajadores de la empresa, para cuyo ejercicio disfrutará de las garantías y derechos sindicales reconocidos en la ley o pactados a nivel interno.

#### Artículo 46. *Tiempo sindical.*

Los Delegados de Personal disponen de 15 horas retribuidas al mes para el ejercicio de las actividades sindicales.

Respecto a las reuniones mantenidas con la Dirección, se considerarán tiempo sindical el 50 por 100 de su duración, independientemente de quién haya convocado la reunión.

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

La acumulación de horas entre los Delegados serán notificadas 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 éste, al Departamento de Recursos Humanos.

B) Que no se trate de trabajos para prevenir o reparar siniestros u otros daños irreparables o urgentes, o cuya omisión produzca daños irreparables.

C) Que el objeto del uso del tiempo sindical sea de interés de los trabajadores de la empresa.

#### Artículo 47. *Información y material.*

Los Delegados de Personal dispondrán de los necesarios tabloneros 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 éstas y subsidiariamente, en su defecto, todos los Delegados.

De todo lo publicado en los tabloneros de anuncios se dará copia a la Dirección, y a su vez ésta dará copia de cuanto publique a los Delegados.

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

Artículo 48. *Derecho a asamblea.*

A) Se tendrá derecho a la celebración de 12 asambleas al año, sin autorización expresa, fuera de la jornada laboral. Cada asamblea deberá ser comunicada a la Dirección con un antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

B) Además, podrán celebrarse asambleas por encima del tope anterior siempre y cuando sean expresamente autorizadas por la Dirección, previa petición, con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, salvo casos de carácter urgente o excepcional, constando en la petición el orden del día y el tiempo previsto de duración. Cuando estas asambleas tengan por objeto aprobar o rechazar un Convenio Colectivo, o dirimir cuestiones de mutuo interés para las partes deberá fundamentarse y motivarse la denegación.

C) A todas la asambleas convocadas por el Comité de empresa podrá asistir un representante reconocido por la Dirección que, respetando las normas de funcionamiento de la asamblea, tendrá derecho a voz, estando presente solamente durante la fase informativa.

Artículo 49. *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.

Artículo 50. *Reuniones Comité de Empresa 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 toda la Dirección de la empresa y mensualmente con el Director Financiero.

Artículo 51. *Secciones sindicales.*

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical de 2 de agosto de 1985 («Boletín Oficial del Estado» del 8).

Artículo 52. *Seguridad y salud laboral.*

Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención y Riesgos Laborales.

## ANEXO I

## Normas cursos de inglés

Según los acuerdos alcanzados entre los Delegados de Personal y la Dirección, las bases para el funcionamiento de los cursos de inglés serán las siguientes:

1. Cada Team Leader decidirá qué personas deben estudiar inglés.
2. Cada empleado podrá elegir la academia que más le guste.
3. La empresa pagará el 100 por 100 del coste mensual hasta un máximo de 15.000 pesetas, que es el coste medio estimado para tres horas semanales.

El coste de la matrícula y materiales será pagado íntegramente por la empresa, hasta un máximo de 8.000 pesetas.

4. Los pagos serán mensuales. En el caso de que la academia elegida no tenga el sistema de pagos mensuales, se podrán hacer pagos trimestrales.

En ningún caso se podrán efectuar pagos adelantados de más de un trimestre.

5. Cada seis meses lectivos se efectuará la prueba de TOEFL para ver el progreso del alumno. Si se va progresando de forma aceptable, la empresa continuará pagando el 100 por 100, de acuerdo con el punto 3. Si no se progresa mucho, pero se ve que la persona se está esforzando la empresa pagará el 50 por 100 del límite especificado en el punto 3. Si no se progresa nada, la empresa dejará de pagar las clases.

Todas las pruebas de TOEFL se realizarán, a ser posible, siempre en la misma academia.

Las personas con un nivel TOEFL superior a 500 no tendrán ninguna bonificación por parte de la empresa.

6. Cada mes hay que entregar a la empresa un informe de la academia donde se indique la asistencia a clase y la evaluación del progreso del alumno.

## ANEXO II

## Tablas salariales a partir del 1 de abril de 2001

(1 de abril de 2001 al 31 de marzo de 2002)

Categorías	Tablas salariales						Tabla cuatrienio	
	Salario mes (15 mensualidades)		Plus transportes urbanos (11 mensualidades)		Ingreso anual		Valor cuatrienio	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
<i>Grupo I</i>								
Ingenieros y licenciados .....	199.539	1.199,25	10.405	62,54	3.107.540	18.676,69	9.360	56,25
Ayudantes técnicos .....	166.110	998,34	10.405	62,54	2.606.105	15.663,01	7.813	46,96
Practicantes .....	130.158	782,27	10.405	62,54	2.066.825	12.421,87	6.164	37,05
<i>Grupo II</i>								
Jefe de Personal .....	199.539	1.199,25	10.405	62,54	3.107.540	18.676,69	9.360	56,25
Jefe de Ventas .....	199.539	1.199,25	10.405	62,54	3.107.540	18.676,69	9.360	56,25
Jefe de Compras .....	199.539	1.199,25	10.405	62,54	3.107.540	18.676,69	9.360	56,25
Encargado general .....	199.539	1.199,25	10.405	62,54	3.107.540	18.676,69	9.360	56,25
Jefe de Almacén .....	166.110	998,34	10.405	62,54	2.606.105	15.663,01	7.774	46,72
Jefe de Sucursal .....	166.110	998,34	10.405	62,54	2.606.105	15.663,01	7.774	46,72
Jefe de Grupo .....	146.333	879,48	10.405	62,54	2.309.450	13.880,07	6.845	41,14
Jefe de Sección .....	132.812	798,22	10.405	62,54	2.106.635	12.661,13	6.200	37,26
Viajante .....	129.092	775,86	10.405	62,54	2.050.835	12.325,77	6.032	36,25
Corredor de plaza .....	122.042	733,49	10.405	62,54	1.945.085	11.690,20	5.697	34,24
Encargado de establecimiento .....	122.042	733,49	10.405	62,54	1.945.085	11.690,20	5.697	34,24
Dependiente veintidós años .....	121.841	732,28	10.405	62,54	1.942.070	11.672,08	5.691	34,20
Ayudante .....	105.264	632,65	10.405	62,54	1.693.415	10.177,63	4.899	29,44
Dependiente mayor .....	129.664	779,30	10.405	62,54	2.059.415	12.377,33	6.052	36,37

Categorías	Tablas salariales						Tabla cuatrienio	
	Salario mes (15 mensualidades)		Plus transportes urbanos (11 mensualidades)		Ingreso anual		Valor cuatrienio	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
<b>Aprendices (artículo 11.1.1)</b>								
<b>Contratos para la formación:</b>								
Primer año .....	70.101	421,32	6.383	38,36	1.121.728	6.741,72		
Segundo año .....	74.345	446,82	6.383	38,36	1.185.388	7.124,33		
<i>Grupo III</i>								
Jefe administrativo de primera .....	179.409	1.078,27	10.405	62,54	2.805.590	16.861,94	8.419	50,60
Jefe de Sección .....	146.333	879,48	10.405	62,54	2.309.450	13.880,07	6.845	41,14
Contable, cajero, oficial primera .....	132.887	798,67	10.405	62,54	2.107.760	12.667,89	6.205	37,29
Oficial administrativo segunda .....	121.841	732,28	10.405	62,54	1.942.070	11.672,08	5.691	34,20
Auxiliar .....	105.264	632,65	10.405	62,54	1.693.415	10.177,63	4.899	29,44
Aspirante hasta dieciocho años .....	105.264	632,65	10.405	62,54	1.693.415	10.177,63		
<b>Auxiliar de caja:</b>								
Aspirante de dieciséis y diecisiete años .....	105.264	632,65	10.405	62,54	1.693.415	10.177,63		
De dieciocho a veinticinco años .....	105.264	632,65	10.405	62,54	1.693.415	10.177,63	4.899	29,44
Tiene más de veinticinco años .....	105.264	632,65	10.405	62,54	1.693.415	10.177,63	4.899	29,44
Cobra ventas a crédito .....	113.358	681,30	10.405	62,54	1.814.825	10.907,32	5.281	31,74
<i>Grupo IV</i>								
Dibujante y proyectista .....	166.110	998,34	10.405	62,54	2.606.105	15.663,01	7.813	46,96
Escaparatasta .....	152.776	918,20	10.405	62,54	2.406.095	14.460,92	7.149	42,97
Rotulista y delineante .....	153.678	923,62	10.405	62,54	2.419.625	14.542,24	7.192	43,22
Cortador y calcador .....	135.714	815,66	10.405	62,54	2.150.165	12.922,75	6.342	38,12
Ayudante de cortador .....	118.194	710,36	10.405	62,54	1.887.365	11.343,29	5.510	33,12
Visitadora .....	139.436	838,03	10.405	62,54	2.205.995	13.258,30	6.517	39,17
<b>Profesionales de oficio:</b>								
Jefe de Taller .....	146.346	879,56	10.405	62,54	2.309.645	13.881,25	6.845	41,14
Conductor «D» y «E» .....	123.603	742,87	10.405	62,54	1.968.500	11.830,92	5.767	34,66
Oficial primera y conductor «C» .....	114.286	686,87	10.405	62,54	1.828.745	10.990,98	5.324	32,00
Oficial segunda y conductor «B» .....	105.264	632,65	10.405	62,54	1.693.415	10.177,63	4.899	29,44
Oficial tercera y conductor «A-1» .....	105.264	632,65	10.405	62,54	1.693.415	10.177,63	4.899	29,44
Capataz .....	105.264	632,65	10.405	62,54	1.693.415	10.177,63	4.899	29,44
Mozo especializado .....	105.264	632,65	10.405	62,54	1.693.415	10.177,63	4.899	29,44
Telefonista .....	105.264	632,65	10.405	62,54	1.693.415	10.177,63	4.899	29,44
Mozo .....	105.264	632,65	10.405	62,54	1.693.415	10.177,63	4.899	29,44
Personal limpieza (hora) (1) .....	741	4,45						
<i>Grupo V</i>								
Conserje .....	105.264	632,65	10.405	62,54	1.693.415	10.177,63	4.899	29,44
Cobrador .....	105.264	632,65	10.405	62,54	1.693.415	10.177,63	4.899	29,44
Vigilante .....	105.264	632,65	10.405	62,54	1.693.415	10.177,63	4.899	29,44
Sereno .....	105.264	632,65	10.405	62,54	1.693.415	10.177,63	4.899	29,44
Ordenanza .....	105.264	632,65	10.405	62,54	1.693.415	10.177,63	4.899	29,44
Portero .....	105.264	632,65	10.405	62,54	1.693.415	10.177,63	4.899	29,44
<i>Grupo VI</i>								
Analista de sistemas .....	199.539	1.199,25	10.405	62,54	3.107.540	18.676,69	9.360	56,25
Analista de aplicaciones .....	166.110	998,34	10.405	62,54	2.606.105	15.663,01	7.774	46,72
Programador de sistemas .....	166.110	998,34	10.405	62,54	2.606.105	15.663,01	7.774	46,72
Programador de aplicaciones .....	146.333	879,48	10.405	62,54	2.309.450	13.880,07	6.845	41,14
Operador de ordenador .....	132.887	798,67	10.405	62,54	2.107.760	12.667,89	6.205	37,29
Verificador perforista .....	121.841	732,28	10.405	62,54	1.942.070	11.672,08	5.691	34,20
Perforista .....	105.264	632,65	10.405	62,54	1.693.415	10.177,63	4.899	29,44

(\*) La retribución salarial fijada equivale al 100 por 100 del tiempo de trabajo efectivo. No obstante, esta cantidad se podrá reducir en proporción al tiempo dedicado a la formación teórica.

(1) El personal de limpieza que trabaje a jornada completa será equiparado a los mozos a todos los efectos.



ANEXO III

SEGUROS E INVERSIONES

**VIDASEGURA GRUPO**  
**Nº Póliza 59.001.784**
**CONDICIONES PARTICULARES****Modalidad: TEMPORAL ANUAL RENOVABLE**

<b>Entidad Aseguradora</b>		<b>Sucursal</b>	
AXA AURORA VIDA, S.A. de Seguros y Reaseguros Domicilio Social: Plaza Moyúa 4 48009 Bilbao Tel. atención al cliente. 901 - 116291		Sucursal MADRID-2 C/O'Donnell, nº 17 28009 MADRID	
<b>Tomador del Seguro</b>		<b>Asegurado</b>	
TRANE AIRE ACONDICIONADO, S.A. Avda. Andalucía, km. 10,300 28021 MADRID C.I.F.: A-81484537		Según relación de Asegurados	
<b>Garantías</b>		<b>Capitales contratados</b>	
1. Fallecimiento por cualquier causa		180.303,63 €	
2. Incapacidad Permanente Absoluta		180.303,63 €	
3. Muerte por Accidente		180.303,63 €	
<b>Fecha de inicio y Fecha de renovación</b>			
El presente contrato entra en vigor a las 12 horas del día 1 de Octubre de 2.001 y se renovará anualmente el día 1 de Enero de cada año			
<b>Forma de pago</b>		<b>Importe del primer recibo</b> Periodo 01/10/2001 a 01/01/2002	
TRIMESTRAL		<i>Prima neta</i>	<i>Consortio</i>
		8.495,80 €	103,86 €
		<i>Impuesto</i>	<i>Total</i>
		--	8.599,66 €
<b>Impuesto sobre las primas de Seguros</b>			
Al contratarse la presente póliza para instrumentar un sistema alternativo a un Plan de Pensiones, el Asegurador no ha girado el 6% de gravamen sobre las primas de los Seguros Complementarios al de Vida, según se dispone en el apartado 1 A) del número cinco del Impuesto sobre las Primas de Seguros.			
El Tomador de la póliza queda obligado a comunicar al Asegurador cualquier circunstancia que determine, para esta póliza, la pérdida de la condición atendida, cesando, por tanto, la exención fiscal que ha sido considerada en esta fecha			
<b>Beneficiarios</b>			
Se consideran como beneficiarios de cada Asegurado en caso de fallecimiento, salvo orden en contrario del mismo, notificada por escrito a la Compañía Aseguradora, la persona o personas que, por el orden de prelación excluyente, se indican a continuación:			
1. Cónyuge, no separado legalmente del asegurado			
2. Hijos a partes iguales			
3. Padres a partes iguales			
4. Herederos legales			
<b>Pruebas de Selección Médica</b>			
Boletín de Adhesión para las altas o aquellas pruebas que sean necesarias en función de la edad y del capital.			

Ejemplar para EL TOMADOR

---

**Pruebas de Selección Médica**


---

Boletín de Adhesión para las altas o aquellas pruebas que sean necesarias en función de la edad y del capital.

---

**Edad de Salida**


---

- Garantía Principal: 70 años
  - Garantías Complementarias: 65 años
- 

**Exclusiones**


---

Los asegurados que a continuación se relacionan quedan expresamente excluidos de las coberturas complementarias indicadas en cada caso:

**Felipe Ruiz Herrero**

**Incapacidad Permanente Absoluta**

---

**Participación en beneficios**


---

Se concede al contrato una participación en el Beneficio de Siniestralidad de la póliza.

La diferencia positiva entre el 15 por ciento del total de primas de tarifa del periodo anual vencido y el importe de los siniestros ocurridos durante el mismo constituye el Beneficio de Siniestralidad de la póliza.

El contrato participará en un porcentaje de dicho beneficio que dependerá del número de componentes del Grupo Asegurado, según se expresa en la siguiente escala:

Nº componentes del grupo				% participación
De	11	a	20	10 %
De	21	a	50	20 %
De	51	a	100	35 %
De	101	a	200	45 %
De	201	a	300	55 %
De	301	a	400	65 %
De	401	a	500	75 %
De	501	a	750	80 %
De	751	a	1.500	85 %
De	1.501	a	3.000	90 %
Más de	3.000			95 %

El importe de la participación así determinado, será satisfecho en la anualidad inmediata posterior, en un único pago o en varios pagos fraccionados según sea el sistema acordado en la póliza para el pago de la prima, dentro de los 90 días siguientes al aniversario de la póliza.

Si en algún periodo se produjera una diferencia negativa, la pérdida resultante correrá íntegramente por cuenta del Asegurador.

---

**Derechos Económicos**


---

En caso de cese o extinción de la relación laboral, modificación o supresión del compromiso, no se derivará ningún derecho económico a favor del Asegurado.

---



**Mediador**

Nombre <b>ALVAREZ &amp; PARTNERS AGENCIA SEGUROS</b>	Domicilio <b>C/SAN GERARDO, N° 34 28035 MADRID</b>	Código Agente <b>716213</b>
---	---	--------------------------------

Las condiciones que anteceden, las Generales y Especiales que aparte se entregan al Tomador constituyen el presente contrato de seguro y no tienen validez ni efecto por separado.

El Tomador declara haber leído y entendido todas las delimitaciones y exclusiones contenidas en el presente contrato de seguro, aceptándolas expresamente. Asimismo, declara haber recibido con anterioridad a la formalización del presente contrato, con fecha 1 de Octubre de 2.001, la información a la que se refiere el artículo 105 del Real Decreto del 2486/1998, de 20 de Noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados.

Hecho en Bilbao a 9 de Octubre de 2.001