



BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID

SUMARIO

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y HACIENDA

Convenio colectivo

- Resolución de 6 de febrero de 2018, 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 “Thyssenkrupp Elevator Manufacturing Spain, Sociedad Limitada Unipersonal” (código número 28015092012010) BOCM-20180324-1

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y HACIENDA

Convenio colectivo

- Resolución de 19 de febrero de 2018, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector de Logística, Paquetería y Actividades Anexas al Transporte, suscrito por UNO, Organización Empresarial de Logística y Transporte, UGT y CC OO (código número 28100055012016) BOCM-20180324-2

IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

- Tribunal Superior de Justicia:
- Madrid. Sala de lo Social. Sección Primera. Procedimiento 1.140 de 2017, notificación a Esmarsa Proyectos Integrales, S. L. BOCM-20180324-3
 - Andalucía. Málaga. Sala de lo Social. Procedimiento 1.835 de 2017, notificación a Deca Obras y Construcciones, S. L. BOCM-20180324-4
- Juzgados de lo Social:
- Madrid número 2. Ejecución 100 de 2017, notificación a Grupo Las Tres Patas, S. L. BOCM-20180324-5
 - Madrid número 13. Procedimiento 1.089 de 2016, notificación a Hispano Americana de Ingeniería, S. L. BOCM-20180324-6
 - Madrid número 17. Ejecución 276 de 2017, notificación a Glossa Language Consultants, S. L. y otros BOCM-20180324-7
 - Madrid número 20. Ejecución 1 de 2018, notificación a Handel Og Kontrol, S. L. BOCM-20180324-8
 - Madrid número 21. Procedimiento 827 de 2017, notificación a Le Crespella, S. L. BOCM-20180324-9
 - Madrid número 34. Ejecución 52 de 2018, notificación a Ensaladas Elite, S. L. BOCM-20180324-10
 - Móstoles número 1. Ejecución 234 de 2017, notificación a Multihogar Chen, S. L. BOCM-20180324-11
 - Móstoles número 1. Ejecución 38 de 2018, notificación a Grupo Hostelero Sandoval Ciodaru, S. L. BOCM-20180324-12
 - Almería número 2. Ejecución 255 de 2017, notificación a Falcon Contratas y Seguridad, S. A. BOCM-20180324-13
 - Almería número 2. Ejecución 255 de 2017, notificación a Falcon Contratas y Seguridad, S. A. BOCM-20180324-14

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 6 de febrero de 2018, 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 “Thyssenkrupp Elevator Manufacturing Spain, Sociedad Limitada Unipersonal” (código número 28015092012010).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa “Thyssenkrupp Elevator Manufacturing Spain, Sociedad Limitada Unipersonal”, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 2 de octubre de 2017, 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 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

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

Madrid, a 6 de febrero de 2018.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

**THYSSENKRUPP ELEVATOR MANUFACTURING SPAIN, S.L.U.
CONVENIO COLECTIVO PARA SU CENTRO DE MADRID.**

AÑOS: 2016-2019

La negociación del presente Convenio ha sido efectuada entre ThyssenKrupp Elevator Manufacturing Spain SLU y la representación Sindical de los trabajadores del mismo.

CAPÍTULO PRIMERO

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO PERSONAL.

- 1.1. El presente Convenio Colectivo será de aplicación a toda la plantilla de la Empresa THYSSENKRUPP ELEVATOR MANUFACTURING SPAIN S.L. adscrita a su Centro de Trabajo de Madrid.
- 1.2. No obstante, aquellas personas que por el especial carácter de sus funciones, nivel de responsabilidad, calificación profesional específica, mayor dedicación o razones de orden histórico/personal, tengan reconocidas sus condiciones individuales de carácter económico distintas a las establecidas en el Convenio, se considerarán excluidas de éste en lo que se refiere a dichos aspectos, aunque incluidas en los restantes. Cuando estas condiciones económicas individuales supongan en su conjunto y cómputo anual una retribución superior a la que correspondería de la estricta aplicación del Convenio, el incremento salarial que en éste se establezca solo será vinculante sobre lo que sería retribución de Convenio y no sobre el resto.
- 1.3. Se respetarán, a título individual, las situaciones personales que en cómputo global anual pudieran ser superiores a las del presente Convenio, manteniéndose estrictamente “AD PERSONAM “ y sin perjuicio de que estas posibles diferencias sean susceptibles de compensación o absorción por las mejoras que en dichos casos pudieran ser procedentes

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO TERRITORIAL.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo, serán aplicables a la Comunidad Autónoma de Madrid.

ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2016, cualquiera que sea la fecha de publicación en el BOCAM, siendo su vigencia desde el 1.01.2016 hasta el día 31.12.2019, y quedará prorrogado tácitamente por períodos anuales sucesivos, si con dos meses de antelación, al menos, de su vencimiento inicial o prorrogado, no se hubiera denunciado por alguna de las partes firmantes, manteniéndose en vigor la totalidad de las cláusulas mientras no se logre un nuevo acuerdo, salvo aquellas que por su naturaleza obligacional, solamente surtan efecto en cuanto a compromisos de conducta de las partes firmantes.

ARTÍCULO 4º.- INDIVIDUALIDAD Y UNIDAD DEL CONVENIO.

- 4.1.** Los derechos y condiciones económicas reconocidas y acordadas en el presente Convenio, constituyen un todo indivisible y una mejora en relación con lo previsto en la Legislación Laboral y, en consecuencia, no resultarán afectadas por cualquier modificación que se produzca en ésta, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.
- 4.2.** A efectos de su aplicación práctica, todas las condiciones serán consideradas globalmente y por un período anual.
En aquellos supuestos en que la Autoridad competente, en el ejercicio de sus facultades, modificara en todo o en parte el contenido del presente Convenio, las partes deberán reunirse para revisar su redacción en aquello que pudiera resultar afectado, aplicándose mientras tanto las condiciones y situaciones pactadas en el Convenio Colectivo en vigor.
- 4.3** Ningún trabajador de TKEMS, regido por este convenio, podrá percibir un salario anual inferior de lo establecido en tablas salariales reflejadas en este convenio colectivo.
- 4.4** Cualquier trabajador podrá adherirse al régimen de tablas salariales de convenio, previa solicitud a la dirección de Recursos Humanos, con todos los derechos y garantías laborales con respecto al resto de trabajadores, teniendo que percibir todos los conceptos variables que le correspondan según su grupo profesional o categoría.

CAPÍTULO SEGUNDO**JORNADA, VACACIONES, PERMISOS, EXCEDENCIAS Y HORAS EXTRAORDINARIAS.****ARTÍCULO 5º.- JORNADA.**

Se pacta 1.745 horas efectivas para los años 2016, 2017, 2018 Y 2019 respectivamente, todas ellas distribuidas según los calendarios anuales compensados y pactados que se reflejan en el anexo correspondiente.

ARTÍCULO 6º.- CALENDARIO LABORAL.

- 6.1.** Antes del primero de enero de cada año, la Dirección de la Empresa, de mutuo acuerdo con la Representación de las trabajadoras y trabajadores, elaborará el calendario laboral para el año siguiente, donde se hará constar la distribución semanal y diaria de la jornada anual, el horario de trabajo para cada tipo de jornada o turno de trabajo, así como la que pudiera corresponder a colectivos específicos en función de su actividad o condiciones de trabajo. Igualmente se indicarán los días festivos, descansos semanales, puentes y los días laborables de vacaciones definidas en el art. 7

- 6.2. Si por cualquier circunstancia, una vez elaborado dicho calendario tuviera que ser modificado, las partes acordarán el nuevo calendario o las modificaciones al mismo.
- 6.3. La Dirección de la Empresa dará copia de todos los calendarios laborales al Comité de Empresa.
- 6.4. En ningún caso podrá establecerse ni alterarse el calendario laboral unilateralmente.

ARTÍCULO 7º.- VACACIONES ANUALES.

- 7.1. El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a veintidós días laborables de vacaciones al año. Estos días de vacaciones se devengarán dentro del período comprendido entre el 1 de julio de cada año y el 30 de junio del año siguiente. Los que cesen o ingresen dentro del citado período, disfrutarán la parte proporcional correspondiente.
- 7.2. Todos los operarios/as por cada día de vacaciones que disfruten, percibirán una retribución ese mes igual al valor de la prima con el rendimiento habitual multiplicado por el número de horas de ausencia por vacaciones.
- 7.3. Para el disfrute de las vacaciones se podrá realizar una propuesta conjunta de la sección, departamento o grupo de trabajadores con similares funciones a la Dirección de la empresa que tendrá que cubrir las necesidades del departamento. Si no fuera posible, el disfrute de las vacaciones sería con el siguiente criterio: El período estival corresponde desde el 01/06 al 30/09 por lo tanto el disfrute de las vacaciones sería 5 días laborables fuera del período estival y 17 dentro del período estival debiendo quedar cubiertas las necesidades del departamento durante ese período. Para el disfrute de los 5 días de vacaciones fuera del período estival se debe avisar a la empresa con un plazo mínimo de un mes, para el disfrute de los 17 días dentro del período estival se debe avisar a la empresa con un mínimo de dos meses.
- 7.4. En ningún caso, las vacaciones serán susceptibles de sustitución por compensación económica, ni supondrá la realización de una jornada anual menor que la pactada.
- 7.5. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario coincida en el tiempo con una incapacidad laboral derivada del embarazo, parto o lactancia natural con la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutarlas en período distinto aunque haya terminado el año natural que corresponda. En el supuesto que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final de del año en que se hayan originado.

ARTÍCULO 8º.- PERMISOS RETRIBUIDOS.

El personal de THYSSENKRUPP ELEVATOR MANUFACTURING SPAIN, S.L., afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a permiso retribuido en los supuestos y por los tiempos que a continuación se indican:

8.1 Por matrimonio o pareja de hecho:

- a) La trabajadora o trabajador, 18 días naturales, desde el primer día de ausencia en el trabajo.
- b) De padres, madres, hermanos/as o hijos/as, o afines, el día de la boda.

8.2 Por divorcio o separación de la trabajadora o trabajador:

- Dos días hábiles.

8.3 Por fallecimiento:

- a) 1º grado de consanguinidad y afinidad, cuatro días naturales, al menos uno laborable
 - b) 2º grado de consanguinidad y afinidad dos días naturales.
 - c) 3º grado de consanguinidad y afinidad el día del sepelio, dentro y fuera de la provincia.
- Si el hecho causal se produce fuera de la provincia, para los apartados a y b, se ampliará dos días naturales más.

8.4 Por enfermedad grave, intervención quirúrgica con internamiento, o por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o ingresos a urgencias:

- a) De padres, conyuge, compañero o compañera, hijos o hijas y afines tres días laborables o seis medias jornadas.
 - b) De hermanos o afines hasta 2º grado de consanguinidad y afinidad, dos días laborables o cuatro medias jornadas.
- Los días podrán ser disfrutados mientras dure esta situación sin necesidad que sean consecutivos.
 - Si el hecho causal se produce fuera de la provincia, cada uno de estos supuestos, se ampliaría dos días naturales más.

8.5 Por intervención quirúrgica sin internamiento de 1er grado de consanguinidad y afinidad, visitas a urgencias o pruebas hospitalarias o especialistas que precisen de acompañamiento por prescripción facultativa:

- Un día natural.

8.6 Por maternidad/paternidad natural o adoptiva:

- Tres días naturales, de los que al menos, dos serán hábiles. (Con desplazamiento fuera de la provincia, dos días naturales más). En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo

durante el tiempo indispensable. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario durante el tiempo de la hospitalización.

8.7 Por traslado de domicilio:

- Un día natural.

8.8 Por citación oficial y/o judicial, siempre que no fuese posible acudir en días u horas no laborables, mediante presentación de citación:

- El tiempo indispensable.

8.9 Para concurrir a exámenes para la obtención de un título académico o profesional reconocido:

- El tiempo indispensable.

8.10 Por asistencia a consulta médica de la S.S. o sanidad privada, debidamente justificada:

- El tiempo indispensable.

8.11 Por acompañamiento de hijos/as menores de 14 años a consulta de S.S. o sanidad privada, siempre que el padre y la madre trabajen. Igualmente para padres/madres impedidos/as y/o mayores de 70 años. Todos los supuestos siempre debidamente justificados.

- El tiempo indispensable

8.12 Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal derivado del desempeño de un cargo público y/o electo. Asistencia a tribunales y comisarías previa citación. Asistencia a tribunales de exámenes y oposiciones con nombramiento del órgano convocante:

- El tiempo indispensable.

8.13 En caso de fallecimiento de una compañera/o, o de sus padres/madres, cónyuge o hijos/hijas:

- Podrá asistir al sepelio una comisión compuesta por un máximo de cinco personas, que contarán con permiso retribuido por esta circunstancia.

8.14 De lactancia:

- Los trabajadores/as, por lactancia de un hijo/a menor de diez meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- El trabajador/a por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas

en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

- Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
- La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador/a dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.
- Tendrán la consideración de consulta médica de especialista, la asistencia a sesiones de preparación y ayuda al parto.

8.15 De concurrir circunstancias excepcionales que a juicio del interesado o del Comité de Empresa, pudieran hacer insuficientes, en algún caso, los días de permiso previstos para cada supuesto o en caso de supuestos distintos a los aquí contemplados, la Dirección Social podrá autorizar la ampliación de dichos periodos, o la concesión de soluciones alternativas por el tiempo que juzgue necesario en cada caso particular y en función de las circunstancias concurrentes.

8.16 Renovación del DNI/Pasaporte para todo/a trabajador/a.

En el caso de pasaporte solo por motivos de trabajo

- El tiempo indispensable.

8.17 Asistencia a plenos ordinarios de Comité de Empresa por parte de la plantilla.

- El tiempo indispensable
- Podrán asistir un máximo de dos trabajadores/as a cualquier pleno Ordinario del Comité de empresa, previa solicitud al Comité y al departamento de RR.HH.
- Los asistentes sin voz ni voto podrán presenciar el desarrollo de un plenario, dentro del foro del propio Comité.
-

ARTÍCULO 9º.- PERMISOS SIN RETRIBUIR.

9.1 Cuando por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, o que curse estudios académicos, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, diaria o semanal, de hasta un máximo del 50% con un descuento salarial proporcional a la reducción de jornada obtenida.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente artículo constituye derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La trabajadora 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 este apartado debe tenerse en cuenta el acuerdo de Igualdad firmado por la empresas y las Federaciones Sindicales y adaptarse sus mejoras a este acuerdo.

- 9.2** Todo trabajador/a afectado/a por éste convenio tendrá derecho a una jornada al año que podrá ser recuperada diariamente, en aumento de su jornada, hasta su total compensación bajo acuerdo de su responsable.

ARTÍCULO 10º.- EXCEDENCIAS.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa, considerando solo a los efectos de notificación como forzosas, las excedencias por custodia de familiares o hijos/as.

La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser notificado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuanto lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencias voluntarias cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, en los supuestos donde no derive de una custodia, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por cualquier sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Asimismo podrán notificar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores/as que ejercen funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean, la trabajadora o trabajador excedente conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar.

El uso de una excedencia, sea voluntaria (por custodia) o forzosa, será fijada por el trabajador/a y notificada por escrito a la empresa, que dará un acuse de recibo de la misma. Para el uso de una excedencia voluntaria (sin custodias), el trabajador/a deberá formularla por escrito y presentarla a la empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que se solicite comenzarla y la Empresa también dará recibo de la presentación. La concesión de la excedencia voluntaria (sin custodias) por parte de la Empresa, se efectuará también en comunicación escrita.

En los casos de excedencia voluntaria por custodia, la reincorporación al puesto de trabajo deberá ser notificada a la Empresa con antelación a la fecha de la finalización del disfrute de la excedencia. La notificación se hará por escrito y la Empresa estará obligada a acusar recibo del mismo.

En los supuestos de excedencias voluntarias (sin custodia), la reincorporación al puesto de trabajo, deberá ser notificada a la Empresa con un mes de antelación a la fecha de la finalización del disfrute de la misma.

Notificada la reincorporación en las condiciones indicadas, se producirá la admisión en las mismas condiciones que regían en el momento de la iniciación de la excedencia.

De concurrir circunstancias excepcionales que hagan necesario el acortar los plazos de preaviso anteriormente señalados, la Comisión Paritaria entenderá de dichas circunstancias y decidirá si procede, la variación de los mismos.

ARTÍCULO 11º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

1. La prestación de horas extraordinarias dentro de los límites que en cada momento señale la Legislación Vigente, será de aceptación voluntaria por parte del trabajador,

salvo que se trate de horas extraordinarias estructurales o de fuerza mayor, en cuyo caso, serán de prestación obligatoria.

2. La determinación del carácter de fuerza mayor de las horas extraordinarias se efectuará en cada caso por la Comisión Mixta de Seguimiento y Vigilancia, que estará integrada por tres miembros del Comité de Empresa y tres miembros de la Dirección y que tendrá como función, además de la anteriormente reseñada, el análisis de las horas extraordinarias realizadas, el estudio de las causas que las originan y la formalización de propuestas para su reducción o supresión. Esta Comisión se reunirá mensualmente, debiendo ser fijos, al menos, un miembro del Comité y uno de los vocales que actúe en nombre de la Dirección.
3. El derecho a compensación económica específica por realización de horas extraordinarias será incompatible con la percepción de pluses de mando, disponibilidad, complementos de puesto y CMD, complemento mayor dedicación o, en general, con cualesquiera otros complementos salariales o extra-salariales que se perciban en razón a una no sujeción específica a un horario rígido preestablecido, o a la imposibilidad de constreñir a este la realización de un trabajo o función.
4. Las horas extraordinarias que con arreglo a los criterios expuestos fuesen necesarias realizar dentro de los límites legales, se compensarán en metálico, salvo aquellas que por acuerdo entre la dirección de la Empresa y el trabajador se pactara su disfrute en descanso. Asimismo, toda hora extraordinaria que supere los límites legales se compensará únicamente con su disfrute en descanso.
5. Toda hora extraordinaria deberá haber sido previamente autorizada por la Comisión de Seguimiento de las mismas, sin que en ningún caso pueda autorizarse ni consiguientemente compensarse con arreglo al presente régimen, fracciones de tiempo inferiores a media hora.
6. En caso de discrepancias por parte del trabajador/a acerca del carácter de fuerza mayor de las horas extraordinarias, que en un momento dado debiera realizar y de su consiguiente obligatoriedad, se estará a lo que para este supuesto determine la Comisión Mixta de Seguimiento y Vigilancia.
7. Durante el tiempo de descanso compensatorio que pudiera proceder por realización de horas extraordinarias (de haberse acordado esta fórmula de compensación entre Empresa y trabajador), se percibirá en concepto de prima el rendimiento medio obtenido en el mes inmediato anterior a aquel en que tuviera lugar el descanso, sin que proceda en dicho mes descuento alguno por esta circunstancia de la Prima de Asistencia y Puntualidad.
8. Las puntas de trabajo que puedan surgir en un momento dado, se intentarán abordar dando carácter preferente a la contratación de personal eventual, de tal manera, que se recurra a la realización de horas extraordinarias después de haber analizado previamente dicha posibilidad y su conveniencia.
9. Dado el especial carácter de sus funciones y del espíritu de responsabilidad que ha de caracterizarle, el personal comprendido en las Tablas 1 y 2 del presente Convenio, queda excluido del régimen de compensación económica específica de realización de horas extraordinarias, al contemplarse esta eventualidad, en la globalidad de su emolumentos tal y como hasta ahora ha venido sucediendo.

La compensación económica de las horas extras será con el siguiente criterio:

- Las horas extras efectuadas de lunes a viernes se abonaran al valor de 155.45% de la hora normal.
- Las horas extras efectuadas en sábados y días recuperados, se abonaran con un 10% más del valor de la hora extra.

-Las horas extras efectuadas en Domingos y festivos se abonaran con un 20% más del valor de la hora extra.

La compensación en descanso de las horas extras será con el siguiente criterio:

-Cuando por acuerdo entre empresa y trabajador/a, las horas extraordinarias fueran compensadas por descanso, éste se disfrutara a razón de 1 hora y 45 minutos por cada hora extraordinaria, ó 2 horas, cuando se hubieran realizado en días no laborables.

El personal que percibe el CMD (Complemento de mayor dedicación), si por causas especiales tuviesen que trabajar Sábados, días recuperados, Domingos y/o festivos, este colectivo disfrutará el tiempo en descanso con el criterio del acuerdo de flexibilidad.

CAPÍTULO TERCERO

RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 12º.- SUELDOS Y JORNALES.

Los salarios del personal estarán constituidos por los siguientes conceptos:

- a) **Sueldo Base + Plus Convenio + Complemento Empresa.**
- b) **Primas e Incentivos.**
- c) **Antigüedad.**
- d) **Complemento de mayor dedicación.** El Complemento de Puesto de Mayor Dedicación que por la naturaleza de la función y nivel de responsabilidad corresponda a las personas comprendidas en la presente Tabla, será, como máximo, el 20 por 100 del sueldo total que tengan asignado, como regla general.

Los valores resultantes para los indicados conceptos, son los que se desglosan en las tablas salariales que al presente Convenio se acompañan.

RECIBO DEL SALARIO. El recibo del salario se confeccionará detallando los conceptos fijos de los variables, siendo materia de negociación de las partes, su hipotética modificación.

En el recibo salarial, se liquidarán mensualmente (meses naturales) los conceptos de: **Salario, Antigüedad, Jefe/a de Equipo, Locomoción, Plus Asistencia**, mientras que los conceptos variables se liquidan a partir del día 16, hasta el día 15 del mes siguiente, siendo los más frecuentes: **Primas, Turnos,**

Peligrosidad, Toxicidad, Dietas, Kilómetros, Ayuda Comida, Gastos, etc. Siendo el día de cobro para toda la plantilla el último día laborable del mes.

ARTÍCULO 13º.- SUELDO BASE.

El sueldo base de cada trabajador/a, será el que con tal carácter se refleja para cada categoría en las Tablas Salariales que en el presente Convenio se acompañan. Esta cantidad es la que se tomará como base para el cálculo de los siguientes conceptos retributivos:

- **Antigüedad, Pluses de Toxicidad, Penosidad, Peligrosidad y Nocturnidad.**

El cálculo del Plus de Jefe/a de Equipo, consistirá en **9.04€** día para el año 2016, **9.20€** día para el año 2017, **9.50€** día para el año 2018 y **9.75€** día para el año 2019. Este plus no tiene consideración de plus de mando.

El concepto de jefe de equipo de mano de obra directa o indirecta, es el trabajador/a procedente de un grupo profesional que, efectuando trabajo manual o administrativo, asume el control de un grupo de oficiales, técnicos administrativos, especialistas, etc.

ARTÍCULO 14º.- PRIMAS**1.º- M.O.D.**

La prima del personal de mano de obra directa se abonará de acuerdo con los valores de las tablas que figuran a continuación:

TABLA DE PRIMAS M.O.D. 2016

RENDIMIENTO	EUROS/HORA
100	0,08
101	0,08
102	0,15
103	0,23
104	0,30
105	0,38
106	0,46
107	0,52
108	0,60
109	0,68
110	0,75
111	0,83
112	0,90
113	0,95
114	0,97
115	0,97
116	0,98
117	0,98
118	0,99

RENDIMIENTO	EUROS/HORA
119	1,01
120	1,01
121	1,01
122	1,03
123	1,06
124	1,09
125	1,10
126	1,13
127	1,16
128	1,18
129	1,22
130	1,23
131	1,26
132	1,29
133	1,32

TABLA DE PRIMAS M.O.D. 2017

RENDIMIENTO	EUROS/HORA
100	0,08
101	0,08
102	0,15
103	0,23
104	0,31
105	0,39
106	0,46
107	0,53
108	0,61
109	0,69
110	0,76
111	0,84
112	0,92
113	0,96
114	0,98
115	0,98
116	0,99
117	0,99
118	1,00
119	1,02

RENDIMIENTO	EUROS/HORA
120	1,02
121	1,02
122	1,04
123	1,08
124	1,11
125	1,12
126	1,15
127	1,18
128	1,20
129	1,23
130	1,24
131	1,28
132	1,31
133	1,34

TABLA DE PRIMAS M.O.D. 2018

RENDIMIENTO	EUROS/HORA
100	0,09
101	0,09
102	0,15
103	0,24
104	0,31
105	0,40
106	0,47
107	0,54
108	0,62
109	0,70
110	0,77
111	0,86
112	0,93
113	0,98
114	1,00
115	1,00
116	1,01
117	1,01
118	1,02
119	1,04
120	1,04

RENDIMIENTO	EUROS/HORA
121	1,04
122	1,06
123	1,09
124	1,13
125	1,14
126	1,17
127	1,20
128	1,22
129	1,25
130	1,26
131	1,30
132	1,33
133	1,36

TABLA DE PRIMAS M.O.D. 2019

RENDIMIENTO	EUROS/HORA
100	0,09
101	0,09
102	0,15
103	0,24
104	0,32
105	0,40
106	0,48
107	0,55
108	0,63
109	0,71
110	0,79
111	0,87
112	0,95
113	0,99
114	1,02
115	1,02
116	1,03
117	1,03
118	1,04
119	1,06
120	1,06
121	1,06

RENDIMIENTO	EUROS/HORA
122	1,08
123	1,12
124	1,15
125	1,16
126	1,19
127	1,22
128	1,25
129	1,28
130	1,29
131	1,32
132	1,36
133	1,39

2.º- M.O.I.

Esta prima será de aplicación al personal de mano de obra indirecta, y su importe se calculará con arreglo a la tablas que figuran a continuación:

PRIMA INDIRECTA 2016

COEFICIENTE	EUROS/HORA
1,00	0,94
1,10	1,03

PRIMA INDIRECTA 2017

COEFICIENTE	EUROS/HORA
1,00	0,95
1,10	1,04

PRIMA INDIRECTA 2018

COEFICIENTE	EUROS/HORA
1,00	0,96
1,10	1,06

PRIMA INDIRECTA 2019

COEFICIENTE	EUROS/HORA
1,00	0,98
1,10	1,08

NOTA:

El coeficiente 1,10 se aplicará a criterio del responsable de la sección, como consecuencia de justificar una mayor retribución al rendimiento y colaboración en el trabajo

3.º- CARENCIA DE INCENTIVO.

Se aplicará de acuerdo con los valores que figuran en las tablas siguientes:

CARENCIA DE INCENTIVO 2016

TABLA	EUROS/HORA
(A)*	0,22
(B)	0,81

CARENCIA DE INCENTIVO 2017

TABLA	EUROS/HORA
(A)*	0,22
(B)	0,82

CARENCIA DE INCENTIVO 2018

TABLA	EUROS/HORA
(A)*	0,23
(B)	0,84

CARENCIA DE INCENTIVO 2019

TABLA	EUROS/HORA
(A)*	0,23
(B)	0,85

NOTA:

La tabla (A) sólo será de aplicación en caso de fuerza mayor.

ARTÍCULO 15º.- ANTIGÜEDAD.

El personal afectado/a por el presente Convenio, percibirá como complemento por este concepto un aumento periódico, por cada cuatrienio de servicio, equivalente al **4,5% del sueldo base** correspondiente a la categoría en que esté clasificado con arreglo a las Tablas salariales reflejadas en este convenio; comenzando a devengarse cada cuatrienio el 1 de enero de cada año, para el personal que haya ingresado en el primer semestre del mismo.

No se computará a efectos de antigüedad el tiempo de excedencia voluntaria, excepto en las que sean por custodia de familiares o hijos/as.

ARTÍCULO 16º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.**PAGAS EXTRAORDINARIAS**

Los/las trabajadores/as, percibirán dos pagas extraordinarias al año, equivalentes a treinta días de salario cada una de ellas, abonándose los días 15 de julio y 15 de diciembre, para toda la plantilla.

Estas pagas se calcularán para cada trabajador/a en función de los siguientes conceptos:

- **Sueldo Base + Plus Convenio + Complemento Empresa + Antigüedad.**

Estas pagas se abonarán en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año que se devenguen.

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

El personal afectado/a por este convenio percibirá en la nómina de marzo, a partir del año 2018, una gratificación extraordinaria de 360 €.

El periodo de devengo de esta gratificación será la del año natural, y se cobrará íntegramente con independencia de :

- Fecha de ingreso y/o baja
- Porcentaje de ocupación en los supuestos de reducción de jornada..

El personal afectado/a por este convenio percibirá en la nómina de septiembre una gratificación extraordinaria consistente en **19 días** de salario para el año 2017, **20 días** para el año 2018 y **21 días** para el 2019.

Se abonarán sobre la base de la suma de los siguientes conceptos:

Sueldo Base + Plus Convenio + Complemento Empresa .

El devengo de esta paga será del 1 de octubre al 30 de septiembre y proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

ARTÍCULO 17º.- COMPLEMENTO PAGAS EXTRAS-OPERARIOS/AS.

Este concepto queda establecido con la media de la prima del año o complemento de mayor dedicación

ARTÍCULO 18º.- GRATIFICACIÓN SOBRE BENEFICIOS.

Los/Las integrantes de la plantilla de los colectivos que venían percibiendo la gratificación de beneficios, cobrarán en el mes de febrero la cantidad resultante de aplicar la fórmula siguiente:

C =	6'50 X B

	100 X P

- **SIENDO: C = CANTIDAD BRUTA A PERCIBIR.**
B = BENEFICIOS NETOS AUDITADOS.
P = PLANTILLA TOTAL EN EL ÁMBITO NACIONAL DE LA EMPRESA A 30 DE SEPTIEMBRE.

Durante la vigencia del presente convenio, para el cobro de la cantidad resultante de la aplicación de la fórmula, tiene que existir un beneficio neto auditado en el ejercicio superior a 2 millones de euros

Para tener derecho al cobro de esta gratificación, será requisito necesario el encontrarse de alta en la Empresa en la fecha de cobro. Las personas que cumpliendo este requisito hubieran sido alta en la Empresa a lo largo del ejercicio económico, cobrarán la parte proporcional de dicha gratificación.

ARTÍCULO 19º.- PLUSES DE TURNICIDAD, NOCTURNIDAD, RELEVO Y JORNADAS ESPECIALES.

Todos/as los/las trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio y durante la actual normativa de jubilación (65 años cumplidos para el 100 % de jubilación), quedarán exentos/as de realizar jornadas o turnos nocturnos, si así lo deciden, cuando: tenga menos de 20 años de edad o tengan más de 60 años de edad.

Según recomendación de la Organización Mundial de la Salud, siempre que sea posible, no se mantendrá a ningún/a operario/a en horario nocturno más de 10 años consecutivos.

TURNOS.

1. El personal que estando trabajando a turno realice su jornada dentro del **turno de tarde**, percibirá por cada jornada efectiva de trabajo la cantidad de:
12.34 € para el 2016
12.53 € para el 2017
12.73 € para el 2018
12.98 € para el 2019

2. El personal que realice su jornada durante el **turno de noche**, además del plus de nocturnidad, percibirá por cada jornada efectiva de trabajo la cantidad de:
29.41 € para el 2016
29.85 € para el 2017
30.33 € para el 2018
30.94 € para el 2019

3. El personal que eventualmente pueda quedar adscrito/a a régimen de dos o tres turnos, percibirá además de los anteriores pluses de tarde y noche, cuando correspondan, un **plus de relevo** por cada jornada efectiva de trabajo en dicho régimen, la cantidad de:
15.25 € (11.7+3.55) para el 2016
15.48 € (11.88+3.6) para el 2017
15.77 € (12.07+3.7) para el 2018
16.11 € (12.31+3.8) para el 2019

4. Todo el personal adscrito al régimen de turnos, percibirá por **concepto de solape** una retribución de:

3,55 € por cada día que turne para el año 2016
3.6 € para el año 2017
3.7 € para el año 2018
3.8 € para el año 2019

NOTA: Esta cantidad ya está reflejada en el punto 3.

5. Anualmente, de acuerdo con el Comité y con los/las trabajadores/as implicados/as, la Empresa confeccionará la relación de trabajadores/as adscritos/as al régimen de turnos, percibiendo este colectivo la cantidad establecida para el plus de relevo. Todo trabajador que no estando en la lista empiece a turnar quedará adscrito a la lista a partir de ese momento y hasta final de año, con las mismas condiciones que el resto de trabajadores. Cualquier departamento que quiera realizar un turno de tarde o de noche tendrá que garantizar la realización de dicho turno y su carga de trabajo como mínimo para un mes.

6. Se entenderán a estos efectos por horas nocturnas las comprendidas entre las 22,00 horas de un día y las 6,00 horas del día siguiente.

ARTÍCULO 20º.- PRIMA DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD.

Este concepto queda establecido en la cantidad de:

- 20,51 €** para el 2016
- 20,82 €** para el 2017
- 21.15 €** para el 2018
- 21.57 €** para el 2019 mensuales respectivamente.

Este concepto lo percibirán solo aquellos/as trabajadores/as que no hayan tenido a lo largo del mes de que se trate, más de dos faltas de puntualidad, tanto a la entrada como a la salida, ni más de 2,5 horas de absentismo en el mes, ya sea justificada o no.

A los efectos de cobro de esta prima, se considerarán faltas de puntualidad en la entrada sólo aquellas que rebasen el margen de cortesía (cinco minutos diarios, un máximo de tres días al mes), que en la actualidad viene aplicándose. Antes de aplicar esta fórmula, se analizarán los casos que hubiera con el Comité de Empresa.

No se computarán a efectos de descuento los permisos que se recuperen con autorización de la Empresa. Esta prima no será de aplicación a las personas que hagan uso del horario flexible.

ARTÍCULO 21º.- LOCOMOCIÓN.

Todo/a trabajador/a, cuyo domicilio esté ubicado a una distancia superior a (1) Km. de su centro de trabajo, percibirá el importe del «bono transporte», en función del tipo de bono, necesario en cada caso.

CAPÍTULO CUARTO.

AYUDAS POR VEHÍCULO

ARTÍCULO 22º.- AYUDA DE VEHÍCULO.

Kilometraje. En aquellos desplazamientos por cuenta de la Empresa, que deban realizarse con vehículo propio, se abonará al interesado/a la cantidad de **0,39 €/Km.** recorrido. Este importe se revisará todos los años, de acuerdo al siguiente criterio:

- El 50 % en función del IPC y el otro 50%, en función de la variación en más o en menos que experimente anualmente los precios de la gasolina. (Referencia en ambos casos del año anterior).

CAPÍTULO QUINTO

FONDO SOCIAL

ARTÍCULO 23º.- FONDO SOCIAL.

El Fondo Social administrado por el Comité se fija para el periodo 2016-2019 en **11.000,00 €** anuales, que se distribuirá a criterio del Comité en los siguientes conceptos:

a) Ayuda por hijos/as con discapacidad	-----		
b) Ayuda de estudios	-----		
c) Actividades Socio Culturales	-----		
d) Comité de Empresa	-----		
• TOTALES	11.000,00€		c/año.

ARTÍCULO 24º.- SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES.

La Empresa suscribirá una póliza de seguros para estos casos, consistente en los siguientes capitales:

PERIODO: 2016-2019 (*)

- a) **17884 € en el caso de fallecimiento por causas naturales.**
- b) **31299 € en caso de fallecimiento por accidente.**
- c) **35768 € en caso de invalidez absoluta, derivada de accidente o enfermedad.**

(*) solo aplicables en el periodo (2016-2018). Estas cantidades quedaran actualizadas en el año 2019 según anexo.

ARTÍCULO 25º.- SUBVENCIÓN COMIDA.

Aquellos/as trabajadores/as, que bien por tener que formar parte del plan de flexibilidad en días determinados, o por prestar sus servicios en régimen de jornada partida o prolongar su jornada, tuvieran que trabajar por la tarde, percibirán en concepto de subvención de comida, la cantidad de 9 € en concepto de cheque gourmet a partir del 1 enero del 2015.

ARTÍCULO 26º.- COMPLEMENTO EN CASO DE BAJA POR ENFERMEDAD, ACCIDENTE O MATERNIDAD O PATERNIDAD

En caso de enfermedad, accidente o maternidad, la Empresa complementará las percepciones que para estos casos abona la Seguridad Social, en las siguientes cuantías:

- Hasta el 100% del salario que tenga asignado la trabajadora o trabajador, entendiéndose por éste, la suma de los conceptos:
 - **Salario Base + Plus Convenio + Complemento Empresa + Promedio de Prima + Antigüedad.**

Todo trabajador/a en situación de baja por enfermedad o accidente no laboral, tiene la obligación de hacer llegar a la Empresa el correspondiente parte de baja al día siguiente de su obtención.

En los casos de baja de menos de tres días de duración, deberá pedirse al médico correspondiente el parte de baja y alta o en su defecto el justificante emitido por el mismo.

CAPÍTULO SEXTO**DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS/LAS TRABAJADORES/AS EN LA EMPRESA****ARTÍCULO 27º.- COMITÉ DE EMPRESA.**

La representación de los/las trabajadores/as en THYSSENKRUPP ELEVATOR MANUFACTURING SPAIN, S.L., estará asumida por el Comité de Empresa y la representación la tendrán un/una Presidente y un/una Secretario/a, y cuyas FUNCIONES, serán las siguientes:

1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente sobre evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, situación de la producción, ventas, programa de producción y evolución probable del empleo de la misma.
2. Conocer el balance fin de ejercicio (una vez aprobado por la Junta de Accionistas), cuenta de resultados y Memoria de la Sociedad.
3. Emitir informe previo sobre las decisiones a adoptar en las siguientes cuestiones:
 - a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales, parciales, definitivos o temporales de aquellas.
 - b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
 - c) Cualquier tipo de transformación que afecte al estatus jurídico de la Empresa, e incida sobre su volumen de empleo.
4. Conocer todos los contratos laborales que se utilicen y obtener una copia de los que se realicen, así como las prórrogas de los mismos y los finiquitos.
5. Negociar con la Dirección las condiciones generales y particulares del Convenio Colectivo.
6. Conocer, trimestralmente, las estadísticas sobre los índices de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sus consecuencias, índices de siniestralidad, estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y mecanismos de prevención que se utilicen.
7. Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor, formulando en su caso, las acciones legales correspondientes.

8. Colaborar con la Dirección para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento o el incremento de la productividad.
9. Estudiar conjuntamente con la Dirección, otras posibles vías de homologación más amplias.
10. Recibir información sobre cualquier asunto de trascendencia general de la Empresa, que pudiera no estar recogido en las anteriores funciones.
11. El 15 de enero de cada año, la Empresa comunicará por escrito al Comité, el Organigrama Jerárquico y Funcional de la empresa.

Igualmente, caso de producirse modificaciones en dicho Organigrama, con posterioridad a dicha fecha, se pasará comunicación al Comité de dichas modificaciones.

COMPOSICIÓN DEL COMITÉ

El comité de empresa, estará constituido por el número de integrantes a que se refiere el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores o Trabajadoras, en función de la plantilla del mismo, salvo que se pacte otra composición diferente.

ASAMBLEAS EN HORAS DE TRABAJO.

El Comité de Empresa podrá convocar asambleas en horas de trabajo, que serán retribuidas siempre que no excedan de un total de 4 horas al año en el que haya negociación de convenio y 2 horas cada uno de los otros dos años restantes, dichas horas serán acumulables.

DELEGADAS O DELEGADOS SINDICALES.

Las Centrales Sindicales con representación en la Empresa tendrán derecho a nombrar a un Delegadas o delegados Sindicales, con las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del Comité de Empresa.

GARANTÍAS SINDICALES.

Los/las miembros/as del Comité de Empresa, contarán con las mismas garantías reconocidas por el estatuto de los/las trabajadores/as en su artículo 68. Asimismo, el Comité de Empresa tendrá derecho a un local para ejercer su labor que, por el momento, podrá no ser de uso exclusivo, así como a la utilización de los tableros de anuncios existentes al efecto, a fin de posibilitar una fácil comunicación con los/las trabajadores/as.

Cada componente del Comité de Empresa, contará con 40 horas mensuales para realizar la actividad sindical correspondiente, retribuida según lo previsto en la Legislación Vigente, que podrán ser acumuladas en uno o varios de sus componentes, previa comunicación a la Dirección Social.

CUOTAS SINDICALES.

A solicitud de los trabajadores/as afiliados/as a las Centrales Sindicales, la Empresa descontará de su nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. Los/las trabajadores/as interesados/as en la realización de tal operación, deberán solicitarlo por escrito a la Dirección, expresando con claridad la orden de descuento, la Central o sindicato

a que pertenece y la cuantía de la cuota. Esta solicitud, podrá ser revocada individualmente y por escrito en cualquier momento, al Delegado o delegada Sindical de la Central correspondiente.

ARTÍCULO 28°.- COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO.

Los/las componentes de este Comité Europeo, tienen las competencias reconocidas en la Directiva Comunitaria de referencia 38/2009, de fecha 06 de mayo de 2009, ratificada por el acuerdo suscrito entre la Dirección de Thyssen A.G. y el Comité de Empresa de ThyssenKrupp A.G. con la firma del Reglamento Interno de fecha 6 de noviembre de 2008

CAPÍTULO SÉPTIMO

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

ARTÍCULO 29°.- PRINCIPIOS GENERALES.

Ambas partes se comprometen a desarrollar las acciones y medidas en cuantas materias afecten a la salud y Seguridad laboral en el trabajo. Serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de diciembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así las posteriores normas, que al amparo de esta ley se desarrollen.

Todas las trabajadoras o trabajadores de la Empresa son objeto y sujeto de la salud laboral y la seguridad, debiendo asumir , en la medida que a cada uno le compete, los derechos y obligaciones que la misma requiere, entendiéndose que ésta es esencialmente preventiva más que correctiva.

La salud Laboral se considera como parte integrante del proceso productivo al mismo nivel que la producción, la calidad y los costes, estableciéndose su planificación, coordinación y control como un elemento más de las reuniones de trabajo o de las tareas a realizar.

Corresponde a la Dirección, la responsabilidad de garantizar la salud y seguridad de sus trabajadores/as y de comprometer a toda la Empresa en la realización de la mejora de la Salud Laboral y, con la cooperación y participación de las trabajadoras o trabajadores y de sus representantes, la de formular una política preventiva, así como aplicarla y hacerla aplicar por todos sus componentes. Asimismo, será responsable y garantizará la salud y seguridad de las trabajadoras o trabajadores de las contratadas, bien por sus medios o exigiendo a las empresas que le trabajan, unos medios de seguridad y protección para dichos trabajadores/as equiparables a los suyos.

ARTÍCULO 30°.- COMITÉ DE SALUD Y SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE.

Es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de los planes y programas de prevención de riesgos en la Empresa.

Este Comité estará compuesto por 6 miembros/as, de los cuales, el 50% estará formado por los/las representantes de los trabajadores/as y el otro 50% por representantes de la Dirección.

Como mínimo, una vez al mes celebrarán reunión, pudiendo ser convocadas otras con carácter extraordinario, siempre que la gravedad del caso lo requiera. En sus reuniones podrán participar, con voz pero sin voto, las Delegadas o Delegados Sindicales.

Asimismo, podrá participar personal técnico sobre seguridad de la Empresa, trabajadores/as de la empresa o personal técnico en prevención ajeno a la Empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones del Comité.

Serán competencias de dicho Comité las incluidas en el Art. 38 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

Este comité tendrá las siguientes competencias:

Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de esta ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

30.1 DELEGADAS O DELEGADOS DE PREVENCIÓN.

Las Delegadas o delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores y trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Las Delegadas o delegados de Prevención serán designados por y entre los/as representantes de los/as trabajadores/as.

Serán competencias y facultades del Delegado/a de Prevención, las incluidas en el artículo 36 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

30.2 REGLAMENTO COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

30.2.1 El presente reglamento se acuerda al amparo de los artículos 38 y 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y concretamente en su artículo 38.2, que prevé la adopción por el propio C.S.S. y M.A. de sus normas de funcionamiento.

30.2.2 Dada su calidad de órgano paritario y colegiado de participación, todas sus actuaciones deberán realizarse de forma conjunta, previo acuerdo por escrito y con representación de ambas partes.

El cargo de la Presidencia recaerá en un/una representante de la Empresa y la Secretaría, en uno/una de las delegadas o delegados de Prevención, a propuesta de las partes respectivas.

30.2.3 El C.S.S. y M.A., como órgano de participación para la consulta regular y periódica sobre la salud y seguridad, entenderá en todas las cuestiones relacionadas con la política de Prevención en la Empresa y especialmente en las siguientes cuestiones:

- a) La identificación de los riesgos que deben ser objeto de evaluación y control.
- b) La identificación de los riesgos y procedimientos para la evaluación de los riesgos.
- c) La elaboración, puesta en práctica, evaluación y revisión de los planes y programas de prevención.
- d) El estudio previo del impacto en la salud laboral de los proyectos en materia de planificación, la organización del trabajo y la introducción de nuevas tecnologías.
- e) Los procedimientos, contenido y organización de las actividades de información y formación de los trabajadores/as en materia de salud y seguridad.
- f) Las iniciativas de mejora de las condiciones de trabajo o de corrección de las deficiencias existentes a propuesta de alguna de las partes.
- g) La designación por el empresario de trabajadores para ocuparse de funciones preventivas, la determinación de dichas funciones o la evaluación de su cumplimiento.
- h) El diseño de programas de vigilancia de la salud adaptados a los riesgos y la evaluación de sus resultados con las limitaciones previstas en el art. 22.4, de la ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- i) Cualesquiera otras medidas relacionadas con la organización de la prevención por la Empresa.
- j) Por el acuerdo entre las partes, podrá ocuparse también de temas medioambientales relacionados con la actividad de la empresa y proponer iniciativas en este sentido.

30.2.4 Para el ejercicio de sus funciones el C.S.S. y M.A. tiene las siguientes competencias y facultades:

- a) Realizar las visitas a los puestos de trabajo que considere oportuno con el fin de conocer directamente la situación relativa a la prevención.
- b) Conocer toda documentación existente en la empresa sobre cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo y sus riesgos para la salud, así como cualquier otra que sea necesaria para el cumplimiento de sus funciones.
- c) Conocer cuántos informes y estudios obtenga la empresa sobre cuestiones relacionadas con la prevención, provenientes de los Servicios de Prevención, de la Inspección de Trabajo o de otras entidades.
- d) Conocer e informar la programación anual de los Servicios de Prevención.
- e) Solicitar la intervención o el asesoramiento del Servicio de Prevención ante problemas específicos.
- f) Promover y participar en investigaciones de forma paritaria sobre:
 - Evaluación y control de riesgos.
 - Incidencia de daños derivados del trabajo.
 - Evaluación de la eficacia de la acción preventiva.

- El control del cumplimiento de las Normas y Reglamentaciones sobre seguridad y salud en el trabajo.
- g) Conocer y analizar los resultados estadísticos de las actividades de vigilancia de la salud así como los indicadores de absentismo por enfermedad, con el fin de identificar eventuales relaciones entre el riesgo y daño.
- h) Promover la participación y la colaboración de los/las trabajadores/as en la prevención de riesgos, recogiendo y estudiando sus sugerencias y propuestas.
- i) Estudiar y dictaminar cuantas propuestas realice la empresa en orden a la prevención de riesgos.
- j) Colaborar con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en sus visitas a los centros acompañándola durante las mismas y formulándole las observaciones que estime oportunas, a dichas inspecciones asistirán las dos partes representadas en el C.S.S.
- k) Vigilar y hacer cumplir las normas y medidas de seguridad propias de la Empresa, como las reglamentadas, a todas las subcontratas que trabajen con esta Empresa.
- l) Recibir de la empresa información y documentación por escrito sobre las iniciativas y solicitudes de autorizaciones o licencias que la empresa pudiera solicitar en materia medio ambiental. Tendrán derecho a asistir a las auditorías realizadas a la empresa con relación a la obtención de certificados relacionados con el medio ambiente.
- m) La empresa facilitará un listado con todas las sustancias que mediante su uso, presencia o manipulación, pudieran ser peligrosas tanto para el medio ambiente como para la salud de los trabajadores/as.
- n) Recibir la información acerca del plan de gestión de residuos y de las empresas exteriores que participan en él, si las hay y cual es el papel que desempeñan
- o) Derecho de acompañamiento a los diversos cuerpos de inspección ambiental que pudiera visitar la empresa.”

30.2.5 FUNCIONES DE LA PRESIDENCIA Y LA SECRETARÍA.

DE LA PRESIDENCIA:

- a) Llevar la responsabilidad en todo lo concerniente al cumplimiento de esta normativa en los aspectos que hacen referencia al Comité de Seguridad y Salud Laboral.
- b) Convocar las reuniones ordinarias y extraordinarias.
- c) Enviar acta y dar información a la Dirección de los temas tratados y los acuerdos adoptados en cada reunión, así como el número de accidentes y de los riesgos y medidas adoptadas.
- d) Fomentar la colaboración de todos/as los/las responsables de los distintos departamentos de la Empresa, en la observancia y en la práctica de las medidas de seguridad y de prevención en general.
- e) Solicitar al Servicio de Prevención aquellas actuaciones que se consideren necesarias, en el ámbito de sus funciones.
- f) Designar cometidos concretos cuando así se estime, entre los miembros del Comité.

DE LA SECRETARÍA:

- a) Elaborar el Acta.
- b) Llevar toda la documentación y correspondencia que se refiera a cuestiones del Comité de Seguridad y Salud Laboral.
- c) Comunicar en cualquier momento a la Presidencia del Comité de Seguridad y Salud Laboral, los temas que se consideren de carácter urgente.
- d) Transmitir a todos/todas los/las miembros/as del Comité de Seguridad y Salud Laboral:
 1. Las convocatorias que dispone la Presidencia del mismo.
 2. Las Actas de las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral.
 3. Los informes técnicos relacionado con el C.S.S.L.

30.2.6 DELEGADAS O DELEGADOS DE PREVENCIÓN:**COMPETENCIAS Y FACULTADES:**

- 1) Colaborar con la Dirección de la Empresa en la mejora de la acción preventiva.
- 2) Promover y fomentar la cooperación de los/las trabajadores/as en la ejecución de esta normativa.
- 3) Formar parte del Comité de Seguridad y Salud Laboral.
- 4) Ser consultados/as, con la debida antelación, a la adopción de las decisiones relativas a:
 - a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los/las trabajadores/as, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
 - b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de riesgos laborales de la empresa.
 - c) Procedimientos de información y documentación que lleven a los/las trabajadores/as a un conocimiento de los riesgos a los que está expuesto y las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a dichos riesgos, así como, de los Planes de Emergencia y Evacuación de la empresa o centro de trabajo.
 - d) Procedimiento de información y documentación relativa a la planificación de la acción preventiva, criterios de evaluación de riesgos, resultados periódicos de las condiciones de trabajo y procesos productivos, medidas de protección, práctica de los controles del estado de salud de los/las trabajadores/as y conclusiones de los mismos, accidentes, incidentes, enfermedades profesionales, enfermedades laborales y enfermedades repetitivas.
 - e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva de la empresa.
 - f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos substanciales sobre la seguridad y la salud de los/las trabajadores/as.
- 5) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la Normativa y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

- 6) Están facultados para acompañar a los/las técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como a los/las inspectores/as de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la Normativa vigente, pudiendo formular ante ellos/ellas las observaciones que estimen oportunas.
- 7) Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.
- 8) Ser informados/as sobre los daños producidos a la salud de los/las trabajadores/as, una vez que tenga conocimiento de ello la empresa. Las Delegadas o Delegados de Prevención podrán presentarse aun fuera de su jornada laboral en el lugar de los hechos para conocer la circunstancia de los mismos.
- 9) Realizar visitas a los puestos de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

GARANTÍAS:

1. Será de aplicación lo previsto en el art. 68 del E.T. en materia de garantías a las Delegadas o Delegados de Prevención, en su condición de Representante de la plantilla.
2. El tiempo utilizado por las Delegadas o Delegados de Prevención para el desempeño de sus funciones, será considerado como de ejercicio de representación, a efectos de crédito de horas mensuales retribuidas, si bien será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral, así como el invertido en cualquier otras reuniones convocadas por la Empresa en materia de prevención de riesgos.
En todo caso, sobre disposición de tiempo para el desarrollo de la actividad preventiva de las Delegadas o Delegados de prevención, se estará a lo pactado en la negociación colectiva.
3. La Empresa proporcionara a las Delegadas o Delegados de Prevención los medios y la formación en materia de prevención que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo efectivo, no pudiendo recaer su coste, en ningún caso sobre el Delegado/a de Prevención.

SIGILO:

Será de aplicación en materia de sigilo para las Delegadas o Delegados de Prevención lo dispuesto en el apartado 2 del art. 65 del Estatuto de los/las Trabajadores/as, en cuanto a la información a las que pudiera tener acceso como consecuencia de su actuación en la Empresa.

- 30.2.7 Tanto las convocatorias como los acuerdos del C.S.S deberán ser objeto de publicidad entre los/las trabajadores/as de la empresa, los cuales podrán hacer llegar sus quejas y propuestas al C.S.S. bien personalmente o por escrito, a través de las Delegadas o Delegados de Prevención.

- 30.2.8 Semestralmente y en reunión ordinaria la empresa presentará al C.S.S. un informe conteniendo al menos los siguientes aspectos:
- Nivel de aplicación y resultados del plan de prevención.
 - Resultados de los eventuales controles ambientales o actividades de vigilancia de la salud.
 - Análisis del control estadístico de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
 - Evolución de la siniestralidad.
- 30.2.9 Las Delegadas o Delegados de Prevención de empresa que desarrollen su trabajo en un mismo centro podrán incorporarse al C.S.S. de la empresa principal como miembros/as de pleno derecho mientras dure el desarrollo simultáneo de actividades o, en todo caso, se celebrará una reunión inicial conjunta de coordinación con asistencia de representantes de empresarios/as y trabajadores/as de dicha empresa así como las reuniones periódicas que se consideren necesarias.
- 30.2.10 En las reuniones del C.S.S. podrán participar por iniciativa propia y con voz pero sin voto las Delegadas o Delegados Sindicales y los/las responsables de prevención de la empresa.

En idénticas condiciones podrán participar, a solicitud de alguna de las partes y en relación con los temas objeto de debate, asesores/as internos/as o externos/as a la empresa o trabajadores/as de la propia empresa.

30.3 ACCIDENTE O ENFERMEDAD PROFESIONAL Y ENFERMEDAD COMÚN.

A todo/a trabajador/a que al pasar por un Tribunal Médico se le conceda una Invalidez Total como consecuencia de accidente y/o enfermedad profesional o común para su puesto de trabajo habitual, la Empresa procurará proporcionarle un nuevo puesto de trabajo, en función de la nueva situación físico laboral de la trabajadora o trabajador. En el caso de que la Invalidez total fuese solamente derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional y la Empresa no pudiera proporcionarle un nuevo puesto de trabajo, la trabajadora o trabajador causará baja en la Empresa, indemnizándole con la cantidad de:

Periodo 2016-2019 (*) : 14.000 € si el trabajador/a tiene menos de 55 años

12.000 € si el trabajador/a tiene más de 55 años

(*) solo aplicables en el periodo (2016-2018). Estas cantidades quedaran actualizadas en el año 2019 según anexo.

- No se tendrá derecho a esta indemnización si la trabajadora o trabajador rechazara el puesto que la Empresa le ofreciera, salvo que se trate de un acuerdo entre la Empresa y la trabajadora o trabajador. Si como consecuencia de la revisión de su situación por mejoría la trabajadora o trabajador se reincorporase a la Empresa, éste estará obligado a reintegrar el 75% de la indemnización.

CAPÍTULO OCTAVO

CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 31º.- SEGUIMIENTO DE LA CONTRATACIÓN.

A efectos de la información a la representación de las trabajadoras o trabajadores sobre previsiones de contratación, altas, bajas, modificaciones, subcontratación, se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente, sobre derechos de información de los Representantes de las trabajadoras o trabajadores en materia de contratación.

ARTÍCULO 32º.- PREAVISO EN CASO DE BAJA VOLUNTARIA.

Si la trabajadora o trabajador deseara causar baja voluntaria en la Empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma con un plazo de preaviso mínimo de 15 días, excepto cuando se tratare de titulados/as medios y superiores, que deberán preavisar con una antelación mínima de uno y dos meses, respectivamente.

El incumplimiento de la obligación de preavisar, con la referida antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación de la trabajadora o trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso

ARTÍCULO 33º.- FINIQUITOS.

Los recibos de saldo y finiquito que se realicen al terminar la relación laboral deberán detallar de modo concreto todas las cantidades parciales de que se componen y las partidas y conceptos salariales a que corresponden.

La Dirección de la Empresa entregará el recibo finiquito en un plazo de 72 horas a contar desde la fecha de rescisión del contrato, pudiendo intervenir la Representación de las trabajadoras o trabajadores, si así se solicita.

Carecerán de alcance liberatorio los recibos de saldo y finiquito que no cumplan los requisitos establecidos en los dos apartados anteriores, y serán considerados meros recibos acreditativos de la percepción de las cantidades que en ellos se consignarán.

ARTÍCULO 34º.- CONTRATOS

Según legislación vigente tras los cambios legislativos en los modelos de contrato y tipos de contratación producidos por los reales decretos del 3/2012 y 35/2010

ARTÍCULO 35º.- CONTRATO EVENTUAL

Este contrato tiene como finalidad el atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Duración

Los contratos podrán tener una duración máxima 6 meses, dentro de un periodo de 12 meses, y solamente por convenio sectorial estatal o autonómico se podrá realizar una duración máxima de 12 meses en un periodo de 18 meses.

La duración de los contratos de ETT no podrán superar los 12 meses.

ARTÍCULO 36º. CONTRATOS DE TRABAJO DE PUESTA A DISPOSICIÓN (ETT).

Se podrá utilizar este tipo de contratos en los siguiente supuestos:

- a) Por realización de una obra o servicio determinado.
- b) Para atender circunstancias del mercado y/o acumulación de tareas (máximo doce meses).
- c) Para sustituir a un/una trabajador/a con derecho a reserva de puesto de trabajo.
- d) Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo mientras dure un proceso de selección (no superior a tres meses).

36.1. El Comité de Empresa deberá ser informado de todos los contratos de puesta a disposición que se realicen, por la entrega al mismo, por parte de la Empresa, de una copia del contrato de puesta a disposición, en el cual constará:

- a) Datos identificativos de la ETT, haciendo constar nº de autorización, vigencia temporal, identificación fiscal y código cta. de cotizaciones en la Seguridad Social.
 - b) Supuesto de celebración con expresión concreta de la causa que lo justifica.
 - c) Contenido de la prestación laboral y calificación requerida.
 - d) Duración estimada del contrato de trabajo.
 - e) Lugar y horario de trabajo.
 - f) Precio convenido.
- A los/las trabajadores/as contratados/as bajo esta modalidad, les será de aplicación la totalidad de las condiciones económicas del presente Convenio Colectivo.
 - Este tipo de contrato no podrá realizarse en un periodo superior a doce meses, y en caso de haber una necesidad de tener un contrato superior, se deberá realizar un contrato eventual, según marca el artículo 35 de este Convenio Colectivo o indefinido como personal de la empresa TKEMS.

CAPÍTULO NOVENO**ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO****ARTÍCULO 37º- DEFINICIÓN Y PRINCIPIOS GENERALES.**

La organización del trabajo con arreglo a lo establecido en el presente Convenio y en la Legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la Empresa. No obstante lo anterior, la Dirección de la Empresa consultará previamente a los/las representantes de las trabajadoras o trabajadores, las modificaciones relativas a la organización del trabajo y a la introducción de nuevas tecnologías, con el objetivo de alcanzar en la empresa unos niveles óptimos de productividad, condiciones de trabajo y

empleo en la Empresa, doble objetivo que se entiende inseparable. Ello es posible con una actitud positiva y responsable de las partes integrantes: Dirección y Trabajadores/as.

Es, por lo anteriormente expuesto, necesaria la participación de los/las representantes de las trabajadoras o trabajadores, conforme a los mecanismos que se determinan en este Convenio y en la Legislación vigente, en funciones de orientación, asesoramiento, propuestas y emisión de informes, que en cada momento deberán ser valorados por la Dirección de la Empresa.

ARTÍCULO 38º.- IMPLANTACIÓN, MODIFICACIÓN O SUSTITUCIÓN DE LOS SISTEMAS DE TRABAJO.

Ante cualquier modificación de los sistemas de trabajo establecidos en la Empresa, el Comité de la misma, recibirá la información relativa a:

- Determinación del nuevo método de trabajo.
- Descripción del puesto de trabajo.
- Tiempo de trabajo establecido.

Caso de no haber acuerdo con el resultado del nuevo método, será competencia de la Comisión Paritaria la negociación de dicha modificación.

ARTÍCULO 39º.- PERIODO DE ADAPTACIÓN.

En cualquier modificación de las condiciones de trabajo que se produzca y que afecte a la forma de la prestación del mismo, la Dirección de la Empresa deberá conceder un período razonable de adaptación a las nuevas condiciones.

Este período se fijará en cada caso y de mutuo acuerdo, en el preceptivo proceso de negociación entre las partes, teniendo en cuenta la importancia de las modificaciones operadas y las condiciones particulares de los trabajadores/ as afectados/as.

En todos los casos si la modificación afectase al sistema de retribución, por calidad y cantidad de trabajo, se establecerá un período mínimo de tres meses, durante el cual se abonará a la persona afectada, como mínimo, la media de los complementos por cantidad o calidad de trabajo que hubiere percibido en los 6 meses laborables anteriores a la modificación, salvo que, de la aplicación del nuevo sistema, se dedujeran cantidades superiores, en cuyo caso, se aplicarán estas.

CAPÍTULO DÉCIMO

PROMOCIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 40º.- PRINCIPIOS GENERALES.

Las trabajadoras o trabajadores vinculadas por el presente Convenio tendrán derecho a la promoción profesional y económica dentro de la Empresa y a que ésta se regule

garantizando los principios constitucionales de igualdad de trato y no discriminación, por lo que no se podrán aplicar criterios y/o condiciones que excluyan a ningún colectivo, salvo los determinados por la función profesional.

ARTÍCULO 41º.- SISTEMAS Y PROCEDIMIENTOS.

La Empresa y los Representantes de los/las Trabajadores/as establecerán, de mutuo acuerdo, los procedimientos necesarios para garantizar este derecho. En este sentido, acordamos:

- Asimismo, todos/as los/las trabajadores/as contratados/as con la categoría de Especialistas, Auxiliar Administrativo B, Auxiliar Organización B, Grabador de datos B, Reproductor de Planos B o Delineante de 3ª B se les promocionará a una categoría superior a los dos años de haber sido contratados/as, siempre que los trabajos del puesto puedan ser de categoría superior.
- A partir del 1 de enero de 2006, la Empresa estará obligada a que cada uno de los/las responsables que decida realizar propuestas para promociones profesionales al personal de su departamento, tendrá para ello que rellenar los impresos oficiales que para tal fin creará la Empresa, previa consulta con el Comité. La dirección de la Empresa estará obligada a enseñar dichos impresos al Comité de Empresa a petición de éste y siempre que lo requiera
- Se crea una comisión de vigilancia de promoción, paritaria, que estudiará los casos en los que pueda existir discriminación, abuso o cualquier situación que el trabajador entienda que perjudica su promoción laboral. Dicha comisión analizará cualquier situación presentada al Comité y el resultado tendrá carácter vinculante.
- La empresa se compromete, a partir de la firma de este Convenio, a analizar las promociones de aquellos trabajadores/as que superen los 10 años sin promoción profesional.
- El departamento de RRHH, a petición de cualquier trabajador/a, reunirá al responsable, la representación sindical y el afectad@, a dar los motivos por los cuales no ha sido promocionad@; Así mismo podrá solicitar que se le evalúe según la tabla de criterios adjunta. Todo trabajador que cumpla el 75% de los siguientes criterios, tendrá derecho a ser promocionado de nivel y/o categoría.
- La empresa propondrá al trabajador que lo desee, un test referente a seguridad e higiene, cuyo contenido debe conocer todo empleado de Thyssenkrupp, y que podrá sumar y nunca restar un 5% adicional al total de los criterios de la tabla siguiente:

CRITERIOS	TABLAS			
	5% (Baja)	10% (Media)	15% (Alta)	20% (Excelente)
Compromiso / Actitud	5% (Baja)	10% (Media)	15% (Alta)	20% (Excelente)
Calidad	5% (Baja)	10% (Media)	15% (Alta)	20% (Excelente)
Antigüedad sin promocionar	5% (5 años)	10% (8 años)	15% (10años)	20% (>13 años)
Conocimiento de puestos y/o tareas	5% (Baja)	10% (Media)	15% (Alta)	
Faltas de Puntualidad en el último año	0% (> 3 faltas)		15% (De 0 a 3 faltas)	
Sanciones en los últimos 4 años	0% (SI)		10% (NO)	

ARTÍCULO 42º.- FORMACIÓN.

La Empresa y los representantes de los trabajadores se comprometen a crear una comisión de estudios para conseguir un plan formativo encuadrado en la formación continua dentro del marco tripartito de Confemetal. Dicha comisión negociará los planes formativos para el año 2015 y sucesivos.

CAPÍTULO DÉCIMO PRIMERO**MOVILIDAD FUNCIONAL****ARTÍCULO 43º.- DEFINICIÓN Y PRINCIPIOS GENERALES.**

Por movilidad funcional se entienden aquellos cambios de funciones inherentes a la categoría o grupo profesional asignada a cada trabajador/a, motivados por causas organizativas o técnicas.

En cualquiera de los supuestos de movilidad funcional es necesaria la participación de la Representación de las trabajadoras o trabajadores, cifrada en la comunicación expresa de dicho cambio. Cuando se trate de cambios por tiempo definido a tareas correspondientes a categoría inferior, deberá haber una negociación entre Empresa y Comité, siempre y cuando no hubiera acuerdo entre Empresa y trabajador/a.

La modificación de funciones que impliquen movilidad de Grupo Funcional, tendrá la consideración de modificación sustancial de condiciones de trabajo y se tramitará según el procedimiento establecido a tal efecto.

En todos los casos de movilidad, la Empresa deberá garantizar los conocimientos y habilidades que faciliten a las trabajadoras o trabajadores afectadas una suficiente adecuación y aptitud para el desempeño de las tareas propias del nuevo puesto de trabajo. La movilidad se producirá sin perjuicio de los derechos profesionales y económicos de la trabajadora o trabajador afectado/a.

Al no tener la Empresa definidas las funciones propias de cada categoría y en tanto en cuanto esto no se haga, cualquier remisión a categoría, en este punto de movilidad funcional, deberá entenderse referida al Grupo Profesional.

ARTÍCULO 44º.- CAMBIO DE CATEGORÍA EN EL GRUPO FUNCIONAL.

Por razones organizativas o técnicas de carácter temporal, entendiéndose por tales las no superiores a seis meses, la Empresa podrá destinar a los/las trabajadores/as a tareas de diferente categoría dentro de un Grupo Funcional. En este caso el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones de la categoría superior que efectivamente realice, incluido los complementos del puesto de destino de la categoría superior, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

La comunicación de estos cambios, se hará simultáneamente a los/las trabajadores/as y al Comité de Empresa, notificación que deberá incluir la descripción de las causas que motivan el cambio, nombre y destino de los/las trabajadores/as implicados/as, duración estimada de

los traslados, especificación de las características y requerimientos de las tareas y funciones a desarrollar, así como de la formación adecuada.

La consolidación de la nueva categoría superior, se producirá cuando la trabajadora o trabajador realice las funciones correspondientes durante más de seis meses en un año, u ocho meses en dos años. Una vez finalizada la duración del cambio, igual o inferior a seis meses, se reintegrará a su categoría de origen.

ARTÍCULO 45º.- MODIFICACIÓN DE TRABAJO.

45.1. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL.

Siempre que la pretensión de introducir modificaciones o implantar medidas que, entre otras, afecten a:

- Jornada de trabajo.
- Horario.
- Régimen de trabajo o turnos.
- Sistema de remuneración.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Movilidad funcional. (Cuando exceden los límites que prevé el Art. 47 del presente Convenio y el Art. 39 del Estatuto de los/las Trabajadores/as).

El proceso de negociación, en aquellos casos que según el E.T. sea perceptivo, se ajustará al mismo procedimiento establecido para la movilidad geográfica.

ARTÍCULO 46º.- MODIFICACIONES NO SUSTANCIALES.

Cuando se trate de medidas que de mutuo acuerdo y sin perjuicio de lo anterior, ambas partes consideran que no implican modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, el procedimiento consistirá en notificar a los/las representantes de los Trabajadores/as con la antelación suficiente, las medidas o modificaciones que pretenden implantarse.

ARTÍCULO 47º.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

La movilidad geográfica podrá revestir la forma de traslado o de desplazamiento. Se entiende por traslado, aquel cambio de centro de Trabajo que implique para el afectado un cambio de su residencia actual a otra provincia distinta y tenga carácter de permanente.

Será desplazamiento aquella movilidad geográfica que no exceda de un año continuado la posible salida del Centro de Trabajo y que no tenga carácter de permanente. Al suponer ambas cosas una modificación de las condiciones reales de trabajo, se regirán, además de por la Legislación Vigente, por los siguientes aspectos particulares:

A) TRASLADOS:

1. Aquellos promovidos por solicitud de la trabajadora o trabajador o no siendo así, cuando hubiera acuerdo entre la Empresa y trabajador/a, se estará a las

condiciones estipuladas entre ambas partes y que voluntariamente podrán remitir copia al Comité de Empresa.

2. Aquellas otras que sean como consecuencia de las necesidades del servicio, se regirán por:

- 2.1 Deberán estar suficientemente fundamentadas y basadas en las causas establecidas en el artículo 40.1 del texto refundido de la ley del Estatuto de los/las trabajadores/as.

- 2.2 Se preservará la voluntariedad de las trabajadoras embarazadas, así como la prioridad de permanencia, en iguales circunstancias, de los/las trabajadores/as con cargas familiares.

- 2.3 La Empresa deberá preavisar con una antelación de 60 días.

- 2.4 En cuanto a los plazos para los supuestos recogidos en el artículo 40.2 del anteriormente referido cuerpo legal, quedarán de la siguiente forma:

Información. A la vez que se preavisa a los/las trabajadores/as, la Empresa notificará al Comité de Empresa, su decisión de traslado, conjuntamente con un informe en el que se haga constar de manera explícita, la siguiente información:

- Razones y finalidad de las medidas que se pretenden adoptar.
- Evaluación de las consecuencias previstas, tanto en relación con la productividad y eficiencia de la Empresa como en relación a las condiciones de trabajo y las repercusiones en la cantidad y calidad de empleo. El Comité de Empresa tendrá un plazo máximo de 30 días para emitir un dictamen, para lo cual, podrá contar con el asesoramiento de aquellas personas u órganos que considere oportunos.
- **Conciliación.**- Si su dictamen fuera negativo a la decisión de la Empresa, se pasará toda la información a la Comisión paritaria, que tendrá un plazo de 15 días, a fin de intentar llegar a un acuerdo sobre el asunto.
- Al finalizar dicho plazo se levantará Acta donde se refleje el Acuerdo o la posición de cada una de las partes.
- Tras la finalización del período de Conciliación, se notificará el traslado a los/las trabajadores/as afectados, si a ello hubiere lugar, siguiéndose por las siguientes condiciones económicas, que correrán por cuenta de la Empresa:
 - Gastos del viaje propio y de la familia. Gastos del traslado de enseres familiares, previa aceptación del presupuesto por parte de la Empresa.
 - La trabajadora o trabajador podrá estar, para la búsqueda de vivienda o centros escolares, en situación de uno o dos meses de dietas, en función de que se desplacen además de la trabajadora o trabajador, el cónyuge o familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad.
 - La trabajadora o trabajador podrá optar entre una compensación de nueve meses del importe del alquiler medio de una vivienda en la localidad de destino, o de cuatro meses de salario medio del último trimestre.

- No se podrá realizar dos traslados consecutivos en tanto no haya transcurrido al menos un año desde el anterior.
- Si una vez llevado a efecto el traslado y ante la reclamación judicial a que todo/a trabajador/a tiene derecho, éste obtuviera resolución favorable, la Empresa deberá reintegrar al trabajador/a en su puesto originario, viniendo éste/a obligado/a a la devolución de la compensación por vivienda o cantidad más arriba recogida, habiendo devengado por contra las dietas correspondientes.

B) DESPLAZAMIENTOS EN ESPAÑA Y PORTUGAL.

Todo/a trabajador/a que se desplace por cuenta y orden de la Empresa, se registrará por las siguientes dietas:

	2016	2017	2018	2019
DESAYUNO:	2.84	2.88	2.93	2.99
COMIDA:	14.45	14.67	14.90	15.20
CENA:	13.78	13.99	14.21	14.49
VARIOS:	3.48	3.53	3.59	3.66
HOTEL (*):				

- (*) El hotel (mínimo de dos estrellas), será reservado y pagado por la Empresa a partir del primer día de desplazamiento; caso de no ser así, la dieta completa será de: **96.32 €** para el año 2016, **97.76 €** para el 2017, **99.32 €** para el 2018 y **101.31 €** para el año 2019.
- Sólo se tendrá derecho al concepto “**varios**” cuando se pernocte en el lugar de destino. Al igual que solamente se devengarán dietas en los desplazamientos que excedan de la Comunidad Autónoma de Madrid. No obstante, cuando existan motivos justificados como, temporada alta, fechas de congresos, ferias, etc., en que los gastos tanto de manutención o pernocta superen las dietas, la Dirección de Recursos Humanos (RR.HH.) analizará cada caso concreto como ya viene haciendo hasta la fecha, abonando dichos gastos, si corresponde, previa justificación de los mismos.

Los desplazamientos que se realicen por orden de la Empresa fuera de los radios de acción anteriormente reseñados, se registrarán por las siguientes normas:

- a) Dentro de la jornada laboral, se computarán como horas normales de trabajo.
- b) Para todo desplazamiento que implique pernoctar fuera del lugar de residencia, la Empresa deberá preavisar con una antelación mínima de un día.
- c) En caso de desplazamiento por más de tres meses continuados, la Empresa deberá de preavisar con una antelación mínima de siete días, teniendo la trabajadora o trabajador derecho a cuatro días de permiso retribuido por cada tres meses de desplazamiento, que podrán sustituirse, con acuerdo de la Empresa, por cualquier otra fórmula de descanso al final del desplazamiento o viajes pagados por la Empresa al domicilio de origen en fines de semana. Si el desplazamiento fuera mayor de dos meses y menor de tres, se tendrá derecho a un día libre al final del desplazamiento.

- d) Los viajes de ida y vuelta serán a cargo de la Empresa, así como los del apartado anterior que elegirá el medio de locomoción más adecuado, facilitando billetes de 1ª clase en autobús o tren y en clase turista, en avión o AVE.
 - e) El personal desplazado se registrará en el lugar de destino según el calendario laboral y horario de trabajo que rija en este último, sin perjuicio de la regularización que en su caso proceda, por esta circunstancia en cuanto a jornada.
 - f) Los desplazamientos fuera de la jornada laboral, se computarán como horas extraordinarias a los solos efectos de su compensación como tales.
 - g) Las personas desplazadas al extranjero, se registrarán con carácter general por el anterior capítulo, con las siguientes modificaciones:
1. **Dietas en el extranjero (resto de países).**- Por este concepto, la trabajadora o trabajador desplazado por **30 o más días**, percibirá por los conceptos (desayuno , comida y cena) las siguientes cantidades:

71.79 € para el año 2016
72.87 € para el 2017
74.04 € para el 2018
75.52 € para el año 2019

la trabajadora o trabajador desplazado por **menos de 30 días**, percibirá por los conceptos (desayuno , comida y cena) las siguientes cantidades:

34.57 € para el año 2016
35.09 € para el 2017
35.65 € para el 2018
36.36 € para el año 2019

se tendrá derecho al concepto "**varios x día**" cuando se pernocte en el lugar de destino con los siguientes conceptos:

36.43 € para el año 2016
36.98 € para el 2017
37.57 € para el 2018
38.32 € para el año 2019

. En cualquier caso, ninguna persona adscrita a los distintos colectivos de la Empresa, podrá superar en cómputo global las dietas referenciadas en cada uno de los dos períodos establecidos.

- 2. El hotel que deberá reunir las condiciones de higiene y salubridad exigibles en España, será reservado y pagado directamente por la Empresa.
- 3. Las condiciones de salud y seguridad laboral vigentes en España, en lo que se refiere al lugar de trabajo, deberán aplicarse en el extranjero.
- 4. Toda persona desplazada deberá ir cubierta con una póliza de seguro que cubrirá: gastos médicos, medicinas, hospitalizaciones y repatriación. Quedarán excluidos los gastos de enfermedades crónicas, chequeos médicos no autorizados, cirugía estética, parto y todas las atenciones no programables. No obstante, se garantizarán los mismos

niveles de protección en materia de accidente y enfermedad que cubre la Seguridad social en España.

Quedan exentas de este tipo de desplazamientos las mujeres embarazadas.

5. Siempre que sea posible, la persona desplazada será preavisada con 30 días de antelación.
6. Las personas desplazadas tendrán derecho a 5 días de permiso por cada tres meses de desplazamiento, sin contar los de viaje, acumulable a la finalización del mismo, prorrateándose a razón de 1,5 días de permiso por cada mes de desplazamiento, resultando 5 días por cada trimestre que podrán sustituirse por cualquier otra fórmula de descanso de acuerdo con el interesado/a.
7. En caso de fallecimiento o intervención quirúrgica por enfermedad grave de familiares de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad del desplazado/a, disfrutará de los permisos establecidos para estas circunstancias en el presente Convenio, sin que se computen los días de desplazamiento. Los viajes serán a cargo de la Empresa.

CAPÍTULO DÉCIMO SEGUNDO

CÓDIGO DE CONDUCTA

ARTÍCULO 48°.- FALTAS Y SANCIONES.

- 48.1 Se entiende por faltas, las acciones u omisiones de los/las trabajadores/as que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales.

ARTÍCULO 49°.- GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.

- 49.1 GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.

Los/las trabajadores/as que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes, podrán ser sancionados/as por la Dirección de la Empresa que tendrá en cuenta, atendiendo su importancia, trascendencia o malicia, su graduación en leves, graves o muy graves.

ARTÍCULO 50°.- FALTAS LEVES.

- 50.1 Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:
- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
 - b) 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 pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
 - c) El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los/las compañeros/as de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
 - d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
 - e) Falta de aseo o limpieza personal.
 - f) No atender al público con la corrección y diligencia debida.

- g) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Discutir con los/las compañeros/as dentro de la jornada de trabajo.
- i) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

50.2 SANCIONES A LAS FALTAS LEVES

Las faltas leves serán sancionadas:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

ARTÍCULO 51º.- FALTAS GRAVES.

51.1 Tendrán la consideración de faltas graves:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de treinta días.
- b) Faltar de uno 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/una compañero/a o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la seguridad Social y, en su caso, a sus prestaciones. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
- e) La desobediencia a los/las superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la Empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros/as de trabajo, se considerará falta muy grave.
- f) Simular la presencia de otro/otra en el trabajo, firmando o fichando por él o ella.
- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- h) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros/as, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta 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.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de empresa.
- j) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
- k) La embriaguez en el puesto de trabajo.

51.2 SANCIONES A LAS FALTAS GRAVES.

Las faltas graves serán sancionadas:

- a) Traslado de puesto de trabajo, en el mismo centro.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

ARTÍCULO 52º.- FALTAS MUY GRAVES.

52.1 Tendrán la consideración de faltas muy graves:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as como a la empresa o a cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- d) Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otra de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor o autora.
- e) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros/as de trabajo.
- f) La habitualidad y reiteración de embriaguez, cuando concorra acumuladamente en repercusión negativa del trabajo.
- g) La simulación de enfermedad o accidente, se entenderá siempre que existe falta cuando un/una trabajador/a 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.
- h) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
 - i) Revelar a elementos extraños datos de reserva obligatoria.
 - j) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.
- k) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los/las jefes/as, así como a los/las compañeros/as y subordinados/as.
- l) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
- m) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- n) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
- o) Originar riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo.
- p) Las derivadas de lo previsto en los apartados c), e) y h) del punto 54.1
- q) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

52.2 SANCIONES A LAS FALTAS MUY GRAVES.

Las faltas muy graves serán sancionadas:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta días.
- b) Inhabilitación por un período no superior a 5 años para ascender de categoría.
- c) Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización.
- d) Despido.

ARTÍCULO 53º.- PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS.

Las faltas prescribirán:

- Faltas leves : A los diez días.
- Faltas graves : A los veinte días.
- Faltas muy graves : A los sesenta días.

Estas prescripciones se entienden a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

ARTÍCULO 54º.- ABUSO DE AUTORIDAD.

- 54.1 La Empresa considerará como falta muy grave y sancionará en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos/as, jefes/as o mandos intermedios.
- 54.2 Se considerará abuso de autoridad siempre que un/una superior/a cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un/una inferior. En este caso, la trabajadora o trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa para que éste trámite la queja ante la Dirección de la Empresa. Si la resolución de ésta no satisficiera al agraviado/a, éste y sus Representantes Legales lo pondrán en conocimiento de la Autoridad Laboral competente.

ARTÍCULO 55º.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

- 55.1 Para sancionar a un/una trabajador/a será necesario la instrucción de un expediente con comunicación a la Representación de las trabajadoras o trabajadores. Si fuese afiliado/a a un Sindicato, la Empresa deberá cursar notificación previa al mismo.
- 55.2 La capacidad de apertura de expediente y propuesta de sanción corresponde a la Dirección de la Empresa o a quien ésta haya delegado expresamente para tal función. En los supuestos de abuso de autoridad, tal capacidad corresponde también a la Representación de los/las Trabajadores/as.
- 55.3 La imputación de falta y propuesta de sanción se convertirá en falta y en sanción efectiva o bien por aceptación expresa o tácita de la trabajadora o trabajador, por decisión de la Comisión Paritaria de Conflictos, por decisión arbitral o por sentencia firme de la jurisdicción laboral. Se entenderá aceptación tácita la no presentación de reclamación ante la Comisión Paritaria de Conflictos o ante la jurisdicción laboral en los plazos y formas establecidos.
- 55.4 Ninguna propuesta de sanción podrá aplicarse hasta que sea firme por aceptación de la trabajadora o trabajador o decisión de la Comisión Paritaria de Conflictos en cualquier sentido.
- 55.5 En las faltas graves o muy graves se precisará expediente contradictorio. El pliego de cargos se notificará simultáneamente a la persona afectada y a la Representación de los/las trabajadores/as, así como a la SSE del sindicato al que pudiera estar afiliado/a. El pliego de descargos de la trabajadora o trabajador y el informe de la Representación de los/las trabajadores/as se emitirán en el plazo de cinco días laborables. Sólo al finalizar el expediente contradictorio podrá formularse propuesta de sanción o de anulación del expediente.
- 55.6 Deberán practicarse, en el plazo de 5 días naturales, las pruebas propuestas por la trabajadora o trabajador cuando fueran razonables. La trabajadora o trabajador

podrá examinar la totalidad del expediente, en cualquier momento anterior a su finalización y hacer las alegaciones que estime oportunas.

- 55.7 El expediente deberá concluirse en el plazo máximo de 14 días naturales.

ARTÍCULO 56°.- SANCIÓN PENAL.

- 56.1 En los supuestos de procedimiento sancionador penal instruido a un/una trabajador/a por hechos ajenos a la relación laboral, ésta (a fin de evitar una doble sanción por un mismo hecho), no se verá afectada por las medidas cautelares o definitivas de la jurisdicción penal más que en el paso a la situación de excedencia forzosa en los supuestos de privación de libertad. De producirse una situación de régimen de prisión abierta, la trabajadora o trabajador se incorporará a su puesto de trabajo si existiera un turno de trabajo cuyo horario fuera compatible con tal situación.

ARTÍCULO 57°.- PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL AMBIENTE LABORAL Y/O MOBBING.

- 57.1 En línea con la recomendación de la C.E. 92(131) relativa a la protección de la dignidad del hombre y la mujer en el trabajo, la Empresa garantiza un ambiente laboral exento de acoso sexual, siendo su obligación prevenir estas situaciones y sancionarlas cuando sucedan.
- 57.2 Ambas partes acuerdan trabajar para conseguir un entorno laboral dónde se respete la dignidad del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de la Empresa. Basando su trabajo en las líneas marco de prevención para evitar las condiciones susceptibles de favorecer la aparición de este tipo de actuaciones, controlar las situaciones de discriminación que se pudieran crear en el entorno, y darle soluciones satisfactorias.

CAPÍTULO DÉCIMO TERCERO

COMISIONES PARITARIAS DE APLICACIÓN, VIGILANCIA Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DEL CONVENIO

ARTÍCULO 58°.- PRINCIPIOS GENERALES.

Con objeto de proporcionar el cauce adecuado a la participación de los/las trabajadores/as en los preceptivos procesos de negociación y decisión, que establece este Convenio sobre diversas materias, así como conseguir implantar un sistema de mediación en los conflictos y desacuerdos que se base en la consecución del consenso entre las partes y evite, en la medida de lo razonable, su judicialización, se acuerda la reacción y articulación de las siguientes instancias de negociación, mediación y decisión:

- **Comisión Paritaria de aplicación, vigilancia y resolución de conflictos del Convenio, de Centro.**

ARTÍCULO 59°.- NORMAS GENÉRICAS PARA LAS COMISIONES PARITARIAS.

59.1 Composición:

La composición de las Comisiones Paritarias, será a partes iguales entre los miembros que designe la Dirección de la Empresa y los miembros/as que designe el

Comité de Empresa. La determinación del número de miembros/as necesarios/as para cada Comisión, le corresponde a ésta y estará en relación a la complejidad y a las cargas de trabajo que entrañen las tareas y funciones que se vayan a desempeñar.

59.2 Información y asesoría:

Con el fin de facilitar el desempeño de sus funciones, en todas y cada una de las Comisiones paritarias, estará permitida la participación, con voz pero sin voto, de los/las asesores/as sindicales que el Comité de Empresa estime necesarios. Asimismo y con la finalidad de contar con los suficientes elementos de juicio, la Dirección de la Empresa deberá propiciar cuanta información sea necesaria.

ARTÍCULO 60º.- COMISIONES PARITARIAS DE APLICACIÓN Y VIGILANCIA DEL CONVENIO Y DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE CENTRO.**60.1 Ámbito.**

Se podrán crear comisiones paritarias de centro, cuyas competencias, en cuanto a las medidas o modificaciones objeto de negociación, afecten sólo y exclusivamente al centro de trabajo del ámbito correspondiente.

60.2 Funciones y competencias:

Servir en la Empresa, como preceptiva instancia negociadora respecto a las decisiones y medidas a adoptar en relación a las siguientes materias:

- Implantación y adecuación de posibles nuevos sistemas de clasificación y posteriores procesos de reclasificación.
- Medidas de movilidad funcional y/o geográfica.
- Potenciar y concretar planes formativos, adecuándoles con criterios de ecuanimidad y solidaridad a las distintas necesidades de cualificación de la plantilla.
- Expedientes de regulación de empleo, extinción de contratos y/o modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.
- Igualdad de oportunidades.
- Servir en todo momento a los/las trabajadores/as a través del Comité de Empresa, como cauce de elevación de propuestas o iniciativas de modificación y mejor, respecto a cualquiera de las materias mencionadas en el punto anterior.
- Diferenciar y acordar respecto de las medidas que se pretendan adoptar y sin perjuicio de lo que figura en este Convenio, aquellas que impliquen modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.
- Entender en primera instancia, de las reclamaciones a que pudiera dar lugar, la adopción de medidas acordadas respecto a cualquiera de las materias que son de su competencia.
- Realizar tareas de vigilancia y seguimiento de lo pactado.

ARTÍCULO 61º.- PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE TRABAJO.

Los conflictos de trabajo colectivos que durante la vigencia del presente Convenio pudieran suscitarse en el seno de la Empresa, serán sometidos obligatoriamente a los órganos y a través de los procedimientos que a continuación se establecen. Estos procedimientos serán, asimismo, utilizables en los conflictos de carácter individual, cuando las partes expresamente se someten a ello.

ARTÍCULO 62º.- CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO.**62.1 Ámbito Objetivo:**

El procedimiento de solución de los conflictos que a continuación se regula, será de aplicación a los siguientes conflictos colectivos de trabajo:

- a) Conflictos de interés en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo.
- b) Conflictos de interpretación o aplicación del presente Convenio.
- c) Conflictos de interpretación o aplicación de Convenios o pacto Colectivo, cualquiera que sea su eficacia.
- d) Conflictos de interpretación o de aplicación de decisión o práctica de Empresa.

62.2 Sujetos legitimados/as.

Estarán legitimados/as para iniciar los citados procedimientos aquellos sujetos que, de conformidad con la Legislación vigente, se encuentren facultados/as para promover los conflictos colectivos.

62.3 ÓRGANOS Y PROCEDIMIENTOS:**62.3.1 Comisiones paritarias del Convenio Colectivo:**

Las comisiones Paritarias del Convenio Colectivo a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo, asumirán competencias en materia de resolución de conflictos colectivos anteriormente indicados que pudieran suscitarse en su ámbito, con excepción de los derivados exclusivamente de la interpretación del presente Convenio, corresponderá a la Comisión Paritaria de Resolución de Conflictos.

El Conflicto colectivo se formalizará por escrito ante la Comisión Paritaria. Por acuerdo en el seno de la misma, se podrá solicitar la actuación mediadora de la Inspección de Trabajo. La Comisión Paritaria resolverá el conflicto mediante decisión adoptada por acuerdo del 60% de cada una de las partes que la componen. Esta decisión, siempre que concurren los requisitos de legitimación establecidos en el Estatuto de los/las Trabajadores/as para la negociación y adopción de acuerdos, producirá los efectos de un Convenio Colectivo.

En caso de imposibilidad de alcanzar dicho acuerdo por la Comisión Paritaria y en todo caso si transcurriesen seis días hábiles desde la formalización del conflicto sin que la solución se produzca, dicha Comisión levantará Acta, facilitando copia a los/las interesados/as y dará traslado de la misma, junto con toda la información al respecto de que disponga, a la Comisión Paritaria de Resolución de Conflictos.

Esta Comisión conocerá en primera instancia de los Conflictos Colectivos de interpretación del presente Convenio, formalizándose por escrito ante la misma por los promotores del conflicto. Asimismo, conocerá en segunda instancia de los Conflictos Colectivos sometidos a la Comisión paritaria de Centro y que no hayan tenido solución en la misma. El conflicto quedará resuelto por acuerdo adoptado por el 60% de cada una de las partes integrantes de la Comisión. Este acuerdo, siempre que concurren los requisitos de legitimación establecidos en el Estatuto de los/las

Trabajadores/as para la negociación y adopción de acuerdos, tendrá la fuerza de Convenio Colectivo.

De no alcanzarse el citado acuerdo y en todo caso transcurridos seis días hábiles desde el planteamiento del Conflicto ante dicha Comisión sin que hubiera adoptado ninguna solución, ésta levantará el Acta correspondiente a la que unirá todos los antecedentes e información de que disponga, procediendo a su remisión al ASEC.

ARTÍCULO 63º.- CLÁUSULA DE ADHESIÓN A LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES.

Para la resolución de los conflictos que puedan surgir de inaplicación de las condiciones de trabajo referidas en el artículo 82.3 del ET, las partes acuerdan someterse a la mediación del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre Creación del Sistema de Solución extrajudicial de Conflictos de dicho Instituto Laboral, previa consulta de carácter obligatorio a la comisión paritaria establecida en el presente convenio.

ARTÍCULO 64º.- CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO.

64.1 Ámbito y Objetivo.

El procedimiento de solución de los conflictos que a continuación se regula será de aplicación a los Conflictos Individuales de Trabajo que se susciten en relación con cualquiera de las materias contempladas en el presente Convenio y siempre que la persona afectada opte por esta vía.

Este procedimiento, se utilizará sin menoscabo de los derechos legales que pudieran corresponder en los supuestos de extinción de contratos de trabajo.

64.2 Sujetos Legitimados.

Estarán legitimados/as los/las trabajadores/as de la Empresa, que consideren lesionados sus derechos en las materias anteriormente referidas.

Cuando el conflicto afecte a trabajadores/as con contrato definido, el Comité de Empresa estará también legitimado para actuar de oficio.

64.3 Órganos y Procedimientos.

a) Comisiones paritarias del Convenio Colectivo.

Las Comisiones Paritarias que se suscriban a partir de la entrada en vigor de este acuerdo, asumirán las competencias de Resolución de Conflictos Individuales de Trabajo que se susciten en dicho ámbito. El conflicto individual se formalizará por escrito ante la Comisión Paritaria.

El conflicto quedará resuelto por acuerdo adoptado por mayoría de cada una de las partes integrantes de la Comisión. Este acuerdo será notificado a los/las interesados/as. De no alcanzarse el citado acuerdo y en todo caso transcurridos cinco días hábiles desde la formalización del conflicto sin que se hubiese adoptado ninguna solución, la Comisión levantará el Acta correspondiente y facilitará copia a los/las interesados/as.

CAPÍTULO DÉCIMO CUARTO

PREMIO POR ANTIGÜEDAD

ARTÍCULO 65°.-

Cuando la trabajadora o trabajador cumpla 25 años de servicios ininterrumpidos en la Empresa, percibirá una paga extraordinaria consistente en tres mensualidades.

Cada mensualidad estará compuesta por los siguientes conceptos retributivos:

- **Sueldo Base + Plus convenio + Complemento de Empresa + Antigüedad + Promedio de Prima.**

65.1 Igualmente, cuando se cumpla 45 años de alta, la paga consistirá en seis mensualidades. En caso de cese por incapacidad Total se percibirá la parte proporcional, aunque no se tenga los 45 años de alta en la Empresa; siempre que hubiera podido cumplir los 45 años de vida laboral ininterrumpidos en la Empresa hasta los 67 años de edad.

A efecto de vacaciones, la trabajadora o trabajador que cumpla 25 años de alta, disfrutará un día más laborable por cada cinco años de servicio, con la siguiente escala:

- **25 años de servicio: 1 día laborable.**
- **30 años de servicio: 2 días laborables.**
- **35 años de servicio: 3 días laborables.**
- **40 años de servicio: 4 días laborables.**
- **45 años de servicio: 5 días laborables.**

Estos días se podrán disfrutar fuera del período oficial de vacaciones, negociando los trabajadores y las trabajadoras con sus responsables, la fecha del disfrute.

CAPÍTULO DÉCIMO QUINTO

POLÍTICA SOBRE EMPLEO Y SOCIAL

ARTÍCULO 66°.- CRITERIOS GENERALES.

Las partes firmantes del presente Convenio, consideran como un objetivo prioritario el mantenimiento del empleo y la creación de nuevos puestos de trabajo, comprometiéndose a propiciar, dentro de marcos negociados, las medidas necesarias para la consecución de dicho objetivo en el ámbito del Convenio.

No obstante si durante la vigencia del convenio, si la empresa tuviera la necesidad de realizar algún ajuste por necesidades técnicas u organizativas, se convocará a la Comisión de Garantía de Empleo con un mínimo de 10 días, donde se podrá solicitar la documentación necesaria, para tratar de recolocar o buscar otras medidas a los afectados, intentando ocupar los puestos de personal externo y/o puestos de nueva creación. Así mismo se compromete si fuera necesario, a dar la formación requerida para cubrir las nuevas necesidades.

ARTICULO 67º.- JUBILACIÓN.**Cese por Jubilación:**

La jubilación se realizará según la legislación vigente en cada momento.

Jubilación parcial:

1. Los/las trabajadores/as, al alcanzar la edad de 61 años, y siempre que reúnan los requisitos exigidos por la normativa para tener derecho a pensión contributiva de la Seguridad Social, podrán acceder a la jubilación parcial, al amparo de la legislación vigente.
- 2.

ARTÍCULO 68º.- PLAN DE IGUALDAD.

El 9 de abril del 2014 se firmó el Plan de Igualdad entre la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores desde el convencimiento de la no discriminación, la igualdad entre mujeres y hombres y la corresponsabilidad en las obligaciones familiares, que permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todas las personas contratadas por la empresa, y será de obligada y general observancia para toda la plantilla de la Empresa, cualquiera que sea su modalidad contractual o cargo ostentado.

Este Plan de Igualdad tendrá una vigencia inicial de 3 años, y se prorrogará de forma automática si no se define uno nuevo. Anualmente se podrán revisar o incorporar las acciones o actualizaciones que se estimen oportunas en función de las necesidades que se detecten. A lo largo de este periodo se llevará a cabo el seguimiento de las acciones planificadas en el cronograma, y se elaborará un informe de seguimiento de los avances del Plan, así mismo se presentará a la dirección de la empresa y a la plantilla los resultados obtenidos.

De igual modo de acuerdo con estos principios, ThyssenKrupp Elevator Manufacturing Spain S.L.U.se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona, su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

CAPÍTULO DÉCIMO SEXTO**ARTÍCULO 69º.- ACUERDO DE FLEXIBILIDAD.**

Durante la vigencia del presente convenio, el acuerdo de flexibilidad quedará suspendido, pasando al formato de horas extra,(**art. 11**).

Si por causas de exceso de carga de trabajo fuese necesario aumentar la jornada, el carácter y su compensación se hará con los criterios establecidos en el siguiente articulado.

- Si por causas de un decremento de la producción, prolongado en el tiempo y que afecte a un 15% de las distintas áreas (Producción, CSC, Logística, I+D, etc.), teniendo que tomar algún tipo de medida para paliar esa situación, se retomaría el acuerdo de

flexibilidad firmado por ambas partes, no volviéndose al criterio de Hora Extra, hasta que la flexibilidad no haya sido compensada.

- El análisis de las necesidades se expondrá en la Comisión de Seguimiento, donde se estudiarán las decisiones a tomar.

69.1. Condiciones flexibilidad

Este plan afectará al 100% de la plantilla.

- a) Si debido al aumento de las puntas de producción no se puede absorber la carga de trabajo con estas medidas de flexibilidad la Empresa deberá recurrir a la bolsa de empleo.
- b) Ningún trabajador/a podrá sufrir ningún tipo de perjuicio económico, laboral o personal, por motivos de la aplicación de cualquier medida de flexibilidad.

69.2. Aplicación de flexibilidad

Se tiene que marcar un ratio de estimación "normal" para los distintos dptos. y áreas que dependerá del número de aparatos, componentes o horas previstas de trabajo.

Cuando se le tenga que aplicar jornada reducida a algún trabajador preferiblemente se realizará a jornada completa los lunes o viernes siempre que sea posible y con acuerdo de ambas partes.

69.3. Condicionantes

Por parte de la Dirección de ésta empresa existe una firme voluntad de mantenimiento de todos los puestos de trabajo actuales.

Los contratos de relevo actuales hasta finalización de convenio según vayan finalizando se convertirán en contratos indefinidos.

Todos los trabajadores/as de la Empresa percibirán la cantidad de **360 €** anuales por la disponibilidad de flexibilidad. Este plus se abonará en la nómina de marzo e irá ligado a la vigencia del acuerdo de flexibilidad de este Convenio.

Todo trabajador que haya estado desempeñando un trabajo dentro de las instalaciones de TKEMS ya sea con contrato de trabajo temporal o ETT tendrá una prioridad ante la necesidad de contratación por parte de la empresa dentro del área funcional donde haya desempeñado su actividad o reúne los requisitos establecidos por el perfil de dicho puesto

69.4. (C.S.F.) Comisión de Seguimiento de la Flexibilidad

a) Se crea una comisión paritaria formada por representantes de los trabajadores y de la Dirección para el seguimiento y vigilancia de dicho plan, con reuniones mensuales en las que se informará y consultará las cargas prevista de trabajo en todos los dptos. con un avance de 7 semanas.

b) Cuando sea necesario aplicar la flexibilidad se preavisará con un mínimo de 7 días a los trabajadores afectados y la duración de la aplicación o no podrá aplicarse. La Dirección informará a la comisión por escrito las razones, dptos. y trabajadores a los que les afectaría, no podrá iniciarse ninguna flexibilidad sin que la comisión no haya sido informada. Es obligatorio informar a la C.S.F. antes que a los trabajadores. En las reuniones de seguimiento de la carga de trabajo se abordará la posible movilidad funcional y formación necesaria

69.5. Regularización

En un margen de 2h diarias / 10h semanales / 40h semestre / 80h anuales. Las horas se regularizarán semestralmente. A final de año las cuentas deberán estar a "0", pudiendo quedar en el saldo personal de cada trabajador/a un máximo de 20 horas positivo o negativo y únicamente si se ha flexibilizado durante el último mes del año. Siempre que las

circunstancias de la producción lo permitan la cancelación de los saldos positivos se producirán en viernes o lunes laborables.

- a) **Horas debito:** el abono de este débito será 1x1 de lunes a viernes.
- b) **Horas exceso:** Las horas en exceso que se hayan realizado de lunes a viernes se compensarán 1x1. Para su descanso se podrá, coger días sueltos de libre disposición de lunes a viernes máximo un día por semana avisando con un mínimo de 48h. Para el disfrute de las horas en exceso de más de una jornada se seguirá el siguiente criterio:

Jornada normal: Acuerdo entre empresa y trabajador con 7 días de antelación.

Jornada flexibilidad reducida: Acuerdo entre Empresa y trabajador con 7 días de antelación.

Jornada flexibilidad aumentada: No es posible.

Flexibilidad sábados y puentes

Será con carácter voluntario, el criterio de cálculo será 1,25h x hora trabajada y un máximo de 8h. Se podrá utilizar como medida de regularización de horas de débito, siempre con acuerdo entre Empresa y trabajador. Al ser de carácter voluntario no contabilizarán dentro de las 80 anuales.

Excepciones

- a) Domingos y festivos será con carácter voluntario y bajo acuerdo con la C.S.F. Estas horas tendrán el abono de 1hx1,5h.
- b) Las horas realizadas en sábados, domingos, puentes y festivos al ser de carácter voluntario no contabilizarán en la bolsa de 80 horas anuales.
- c) Durante el turno de noche no se podrá ampliar la jornada por flexibilidad.
- d) Ante posibles discrepancias en la regularización, será competencia de la comisión de seguimiento analizar la situación y buscar soluciones.
- e) Causas mayores o de producción: Si por causas mayores o de producción debieran flexibilizar sin poder cumplir los plazos establecidos en el punto 69.4 b), tendrán que considerarse este tiempo de flexibilidad de la siguiente forma:
 - El trabajador debe admitir la flexibilidad de forma voluntaria
 - Este tiempo no podrá superar el 50% de tiempo establecido anualmente en 69.5 y este tiempo no sumara en la bolsa de flexibilización por ser de carácter excepcional, debiendo de ser analizado mensualmente sus causas en la C.S.F.
 - Todo tiempo que deba ser realizado en el párrafo anterior, el trabajador tendrá que recibir un abono igual a 1,55% del valor de su hora normal como compensación.

Planificación flexibilidad oficinas

Antes de aplicar cualquier medida de flexibilidad en oficinas se valorará con la comisión de seguimiento la posibilidad de aplicación de jornada continua.

Se posibilita la utilización de jornada continua en periodo de flexibilidad para aquellos trabajadores que por conciliación familiar-laboral tengan hijos menores de 12 años y padres mayores de 65 con dependencia y/o a su cargo. Siendo el horario de entrada: de 7 a 9h. ó salida: de 15 a 17h

Regulación especial

La comisión de seguimiento de la flexibilidad estudiará y analizará de forma pormenorizada los casos de aplicación de flexibilidad que afecte a trabajadores con reducción de jornada.

Para facilitar la recuperación de las horas de flexibilidad del colectivo de trabajadores y trabajadoras que realicen trabajo a turnos, se podrá ampliar la jornada como define en el art. 69.5 en el turno de noche, de forma voluntaria por el trabajador. Debiendo dar prioridad a la movilidad funcional de los trabajadores a turnos y dando la posibilidad de recuperar sus horas de débito en cualquier departamento en otros turnos.

Las modificaciones realizadas en este artículo, acuerdo de flexibilidad, respecto al convenio anterior serán de aplicación a partir del 1 de enero del 2015

CAPÍTULO DÉCIMO SEPTIMO**ARTÍCULO 70º.- GRUPOS PROFESIONALES.****INTRODUCCION**

Con la reciente reforma laboral se ha introducido un cambio que ha pasado desapercibido y que es de una importancia fundamental para las organizaciones: se trata de la desaparición de las categorías laborales y la nueva regulación de los grupos profesionales.

La disposición adicional novena de la Ley 3/2012, de 6 de julio, establece que "Los convenios colectivos en vigor deberán adaptar su sistema de clasificación profesional al nuevo marco jurídico que prevé el Artículo 22 del ET, en la redacción dada por esta ley."

El artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores establece "Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre organizaciones y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales."

Objetivos

Se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y puede incluir diferentes tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

Por acuerdo entre el trabajador y la organización se asignará al trabajador a un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral la realización de todas las funciones del grupo profesional o alguna de ellas.

Por lo tanto, prevé la desaparición de las categorías laborales que impedían la movilidad dentro del mismo grupo profesional y la necesaria polivalencia del trabajador.

Esta nueva regulación tiene una importancia fundamental para las organizaciones en ponerla en relación con lo establecido en el Artículo 39, Movilidad funcional, el cual establece que "La movilidad funcional en la organización se efectuará de acuerdo con las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador".

Esta nueva regulación permite, al tener como marco laboral el grupo profesional, una mayor polivalencia del trabajador. Estableciendo incluso el artículo 22 que "Si se acuerda la

polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desarrollen durante más tiempo".

Adecuación a Grupos Profesionales

Con el objetivo de cumplir con la nueva Reforma Laboral de febrero de 2012, se propondrá el encaje del actual sistema de clasificación con los Grupos Profesionales que nos pide la normativa vigente

GRUPOS PROFESIONALES

Grupo I

- Directores de área.
- Directores de servicios.

Grupo II

Técnicos

- Ingeniero Superior/Licenciado
- Ing. Técnico/Titulado Grado Medio
- Ingeniero Titulado Junior
- Analista de sistemas (Titulación superior)
- Titulado Junior

Grupo III

Técnicos

- Jefes Administrativos 1ª y 2ª
- Jefes Organización 1ª y 2ª
- Programador
- Delineante Proyectista A
- Delineante Proyectista B
- Delineante Proyectista C

Grupo IV

Técnicos

- Delineante 1ª A
- Delineante 1ª B
- Delineante 1ª C
- Técnico Organización 1ª A

- Técnico Organización 1ª B
- Técnico Organización 1ª C
- Oficial Administrativo 1ª A
- Oficial Administrativo 1ª B
- Oficial Administrativo 1ª C
- Oficial Administrativo 1ª D

Grupo IV**Operarios**

- Encargado A
- Encargado B
- Encargado C

Grupo V**Técnicos**

- Delineante 2ª A
- Delineante 2ª B
- Técnico Organización 2ª A
- Técnico Organización 2ª B
- Oficial Administrativo 2ª A
- Oficial Administrativo 2ª B

Operarios

- Oficial de 1ª A
- Oficial de 1ª B
- Oficial de 1ª C
- Oficial de 2ª

Grupo VI**Técnicos**

- Delineante 3ª A
- Delineante 3ª B
- Auxiliar Organización A
- Auxiliar Organización B
- Auxiliar Administrativo A
- Auxiliar Administrativo B

Operarios

- Oficial de 3ª
- Especialista

Criterios Generales

Grupo I

Los trabajadores pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Titulación Universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia sólida en el ejercicio de su sector profesional.

Se corresponde normalmente, con el personal encuadrado en el nº1 del baremo de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- **Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad de los mismos, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.**
- **Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.**
- **Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.**
- **Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.**

Grupo II

Son trabajadores que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Titulación Universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia sólida en el ejercicio de su sector profesional.

Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo, "Titulados Superiores de entrada".

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el nº2 del baremo de las Bases de Cotización a la Seguridad Social y eventualmente, en el nº1 de cara a cubrir a los Titulados superiores de entrada (agrupa a titulados superiores y licenciados en general, de entrada, que no disponen de experiencia previa en empresas, siendo necesario un periodo de adaptación para cumplir los criterios generales requeridos para su clasificación en el grupo profesional 1)

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- **Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, etc. o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconseje las agrupaciones.**
- **Tareas de alto contenido técnico consistente en prestar soporte con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales.**
- **Actividades de Graduado Social consistente en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, instrucción, previsión del personal, etc.**
- **Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (Hardware) como a nivel lógico (Software).**
- **Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.**

Grupo III

Son aquellos trabajadores que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Formación: Titulación de grado medio, Técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo nº3 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- **Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.**
- **Tareas técnicas de supervisión, inspección o gestión de la red de ventas**
- **Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.**
- **Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamientos de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamientos de bienes complejos.**
- **Tareas técnicas de dirección de I+D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.**
- **Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.**
- **Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.**
- **Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de la misma, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.**
- **Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.**

Grupo IV

Aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.

Formación: Bachillerato, BUP o equivalentes o Técnico Especialista (Módulos de nivel 3), complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la función.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº4 y 8 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- **Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.**
- **Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.**

- **Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.**
- **Tareas de I+D de proyectos completos según instrucciones.**
- **Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.**
- **Tareas de gestión de compras y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.**
- **Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la aplicación de informática.**
- **Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.**
- **Tareas de regulación automática eligiendo el problema adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.).**
- **Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios que reciben la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas/vehículos de que se dispone.**
- **Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios que realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción, abastecimiento y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y equipos que se utilizan.**
- **Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y realizando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.**
- **Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.**

Grupo V

Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación.

Formación: Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o técnico auxiliar (Módulos de Nivel 2) con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos número 4 y 8 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- **Tareas administrativas desarrolladas con aplicación de actividades informáticas.**
 - **Tareas elementales de cálculo de salarios, valoraciones de costes, funciones de cobro y pago, etc. dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.**
 - **Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la poca demostración, comunicación de créditos y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.**
 - **Tareas de archivo, cálculo, registro, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.**
 - **Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.**
 - **Tareas elementales de delineación de dibujos, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.**
 - **Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc. con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.**
 - **Realización de tareas de producción con la capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.**
 - **Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto-**
 - **Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.**
 - **Tareas de preparación u operaciones en máquinas convencionales que conlleve el autocontrol del producto elaborado.**
 - **Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones o reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o través de plantillas el resultado de la inspección.**

Grupo VI

Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño periodo de adaptación.

Formación: La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Técnico Auxiliar (Módulo de nivel 2).

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos 6, 7 y 9 de las Bases de Cotización de la Seguridad Social.

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- **Tareas elementales en laboratorios.**
- **Trabajos sencillos y rutinarios de archivo, cálculo, facturación o similares de administración.**
 - **Relación de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestra para análisis.**
 - **Tareas de operación de equipos, télex o facsímil.**
 - **Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos**
 - **Actividades sencillas que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores o paneles no automáticos.**
 - **Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabados de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.**
 - **Tareas de electrónica, montaje y soldadura, instrumentación, mecánica, electricidad, etc.**
 - **Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.**
 - **Realizar trabajos en máquinas-herramientas preparadas por otros en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.**

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

REVISIÓN SALARIAL

Las tablas salariales, tendrán una revisión con carácter retroactivo desde Enero de cada año:

-Para el año **2016** se incrementarán el **1,5%** sobre las tablas salariales que figuran en el Convenio del año 2015.

-Para el año **2017** se incrementarán el **1,5%** sobre las tablas salariales que figuran en el Convenio del año 2016.

-Para el año **2018** se incrementarán el **1,6%** sobre las tablas salariales que figuran en el Convenio del año 2017.

-Para el año **2019** se incrementarán el **2,0%** sobre las tablas salariales que figuran en el Convenio del año 2018.

Todos los trabajadores/as de TKEMS percibirán a la firma del Convenio colectivo una gratificación de 100 €.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA**COMISIONES PARITARIAS.**

Cualquier discrepancia que pudieran derivarse de la interpretación del presente Convenio, o cualquier conflicto laboral que se genere durante su vigencia, las partes convienen en plantear éstas, ante las siguientes Comisiones Paritarias:

DE CENTRO:**Por la Dirección:**

- D. JUAN ÁNGEL LOZANO GARCÍA

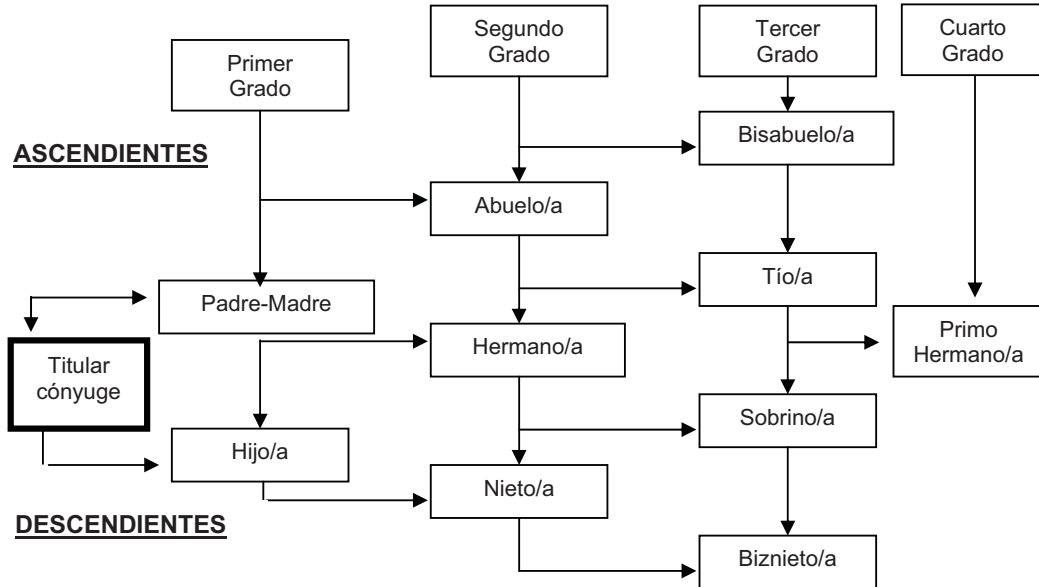
Por el Comité:

- D. VICTORIANO SANCHEZ.MENDOZA.
- D. JOSE LUIS FERNANDEZ INFANTE.

Fdo.:**EL COMITÉ****Fdo.:****LA DIRECCIÓN**

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD.



DISPOSICION FINAL CUARTA**COMISION DE DIALOGO SOCIAL NACIONAL.**

Ambas partes deciden crear un órgano de interlocución entre la dirección de THYSSENKRUPP ELEVATOR ESPAÑA y la representación del conjunto de los/las trabajadores/as integrados en las compañías THYSSENKRUPP ELEVADORES ESPAÑA y THYSSENKRUPP ELEVATOR MANUFACTURING SPAIN.

La representación social estará compuesta por miembros designados por aquellos sindicatos que tengan la condición de más representativos, dentro de estas empresas en el ámbito nacional.

Serán sus competencias entre otras:

- a) Estar informado y ser consultado en lo que afecte al desarrollo del negocio de las empresas (traslado de empresas, cierre de centros, etc).
- b) Recibir información acerca de la marcha de los negocios dentro de la SEAME.
- c) Conocer los planes sociales de las compañías una vez aprobados por la casa matriz.
- d) Analizar, intermediar y realizar propuestas en lo referente a los aspectos laborales de cualquiera de los Centros de Trabajo.

Todas aquellas competencias que entre ambas partes en el futuro se puedan acordar, independientemente que en el orden del día se puedan incluir asuntos que una de las partes juzgue de interés general, para la marcha de las empresas.

Composición.-

Dicha representación en su parte social estará compuesta por siete miembros designados por aquellos sindicatos que tengan la condición de más representativos dentro de estas empresas en el ámbito nacional.

Régimen de reuniones.-

Se celebrará sus reuniones cada tres meses, salvo que una de las partes considere necesario convocar reunión extraordinaria.

El tiempo que en el ejercicio de las funciones de esta Comisión ejerzan sus miembros irá a cargo de la empresa, sin perjuicio de su tiempo o bolsa sindical.

Los gastos que se ocasionen en el ejercicio de sus funciones y reuniones serán a cargo de la dirección del Grupo.

REPRESENTANTES COMISIÓN NACIONAL DE DIALOGO SOCIAL.

A fin de compensar de una forma global los gastos de viaje, dietas y similares que puedan producirse en el ejercicio del derecho de representación, la Empresa abonará el importe resultante de los gastos y las dietas que se produjeran en su totalidad a estos representantes en el ejercicio de sus funciones.

TABLA I
**TABLA SALARIAL CONVENIO EMPRESA 2016
(TECNICOS/AS TITULADOS/AS Y ASIMILADOS/AS)**

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA	NIVEL	SALARIO AÑO
2	Ingeniero Superior/Licenciado	Mínimo	30.882,67
2	Ing. Técnico/Titulado Grado Medio	Mínimo	30.030,75
2	Analista	Mínimo	27.432,34
3	Programador	Mínimo	24.010,41
2	Titulado Junior	3º año	28.052,06
		2º año	27.031,99
		1º año	25.501,88

**TABLA SALARIAL CONVENIO EMPRESA 2017
(TECNICOS/AS TITULADOS/AS Y ASIMILADOS/AS)**

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA	NIVEL	SALARIO AÑO
2	Ingeniero Superior/Licenciado	Mínimo	31.345,91
2	Ing. Técnico/Titulado Grado Medio	Mínimo	30.481,21
2	Analista	Mínimo	27.843,83
3	Programador	Mínimo	24.370,57
2	Titulado Junior	3º año	28.472,84
		2º año	27.437,47
		1º año	25.884,41

**TABLA SALARIAL CONVENIO EMPRESA 2018
(TECNICOS/AS TITULADOS/AS Y ASIMILADOS/AS)**

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA	NIVEL	SALARIO AÑO
2	Ingeniero Superior/Licenciado	Mínimo	31.847,44
2	Ing. Técnico/Titulado Grado Medio	Mínimo	30.968,91
2	Analista	Mínimo	28.289,33
3	Programador	Mínimo	24.760,50

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA	NIVEL	SALARIO AÑO
2	Titulado Junior	3º año	28.928,41
		2º año	27.876,47
		1º año	26.298,56

**TABLA SALARIAL CONVENIO EMPRESA 2019
(TECNICOS/AS TITULADOS/AS Y ASIMILADOS/AS)**

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA	NIVEL	SALARIO AÑO
2	Ingeniero Superior/Licenciado	Mínimo	32.484,39
2	Ing. Técnico/Titulado Grado Medio	Mínimo	31.588,29
2	Analista	Mínimo	28.855,12
3	Programador	Mínimo	25.255,71
2	Titulado Junior	3º año	29.506,98
		2º año	28.434,00
		1º año	26.824,53

Nota: Las cantidades que se reflejan en la presente tabla se entienden globales por todos los conceptos, incluyendo el complemento de puesto y mayor dedicación.

Para los **titulados junior** los salarios reflejados son con menos de 2 años de experiencia en el puesto.

TABLA II
TABLA SALARIAL CONVENIO EMPRESA 2016
(JEFES/AS DE 1ª Y 2ª)

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA	NIVEL	SUELDO BASE	PLUS CONVENIO	COMPL. EMPRESA	SALARIO DIA	SALARIO MES	SALARIO AÑO
3	Jefes Administrativos y Jefes de Organización	1ª A	711,97	839,17	1.600,94	105,07	3.152,08	44.129,12
		2ª A	678,68	765,47	1.707,91	105,07	3.152,06	44.128,84
		1ª B	711,97	839,17	1.420,08	99,04	2.971,22	41.597,08
		2ª B	678,68	765,47	1.527,06	99,04	2.971,21	41.596,94
		1ª C	711,97	839,17	1.270,23	94,05	2.821,37	39.499,18
		2ª C	678,68	765,47	1.377,20	94,05	2.821,35	39.498,90
		1ª D	711,97	839,17	1.213,38	92,15	2.764,52	38.703,28
		2ª D	678,68	765,47	1.320,34	92,15	2.764,49	38.702,86
		1ª E	711,97	839,17	1.112,71	88,80	2.663,85	37.293,90
		2ª E	678,68	765,47	1.219,72	88,80	2.663,87	37.294,18
		1ª F	711,97	839,17	1.001,52	85,09	2.552,66	35.737,24
		2ª F	678,68	765,47	1.108,50	85,09	2.552,65	35.737,10
		1ª G	711,97	839,17	946,14	83,24	2.497,28	34.961,92
		2ª G	678,68	765,47	1.053,13	83,24	2.497,28	34.961,92
		1ª H	711,97	839,17	872,75	80,80	2.423,89	33.934,46
		2ª H	678,68	765,47	979,71	80,80	2.423,86	33.934,04

TABLA SALARIAL CONVENIO EMPRESA 2017
(JEFES/AS DE 1ª Y 2ª)

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA	NIVEL	SUELDO BASE	PLUS CONVENIO	COMPL. EMPRESA	SALARIO DIA	SALARIO MES	SALARIO AÑO
3	Jefes Administrativos y Jefes de Organización	1ª A	722,65	851,76	1.624,95	106,65	3.199,36	44.791,04
		2ª A	688,86	776,95	1.733,53	106,64	3.199,34	44.790,76
		1ª B	722,65	851,76	1.441,38	100,53	3.015,79	42.221,06
		2ª B	688,86	776,95	1.549,97	100,53	3.015,78	42.220,92
		1ª C	722,65	851,76	1.289,28	95,46	2.863,69	40.091,66
		2ª C	688,86	776,95	1.397,86	95,46	2.863,67	40.091,38
		1ª D	722,65	851,76	1.231,58	93,53	2.805,99	39.283,86
		2ª D	688,86	776,95	1.340,15	93,53	2.805,96	39.283,44
		1ª E	722,65	851,76	1.129,40	90,13	2.703,81	37.853,34
		2ª E	688,86	776,95	1.238,02	90,13	2.703,83	37.853,62
		1ª F	722,65	851,76	1.016,54	86,37	2.590,95	36.273,30
		2ª F	688,86	776,95	1.125,13	86,36	2.590,94	36.273,16
		1ª G	722,65	851,76	960,33	84,49	2.534,74	35.486,36
		2ª G	688,86	776,95	1.068,93	84,49	2.534,74	35.486,36
		1ª H	722,65	851,76	885,84	82,01	2.460,25	34.443,50
		2ª H	688,86	776,95	994,41	82,01	2.460,22	34.443,08

**TABLA SALARIAL CONVENIO EMPRESA 2018
(JEFES/AS DE 1ª Y 2ª)**

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA	NIVEL	SUELDO BASE	PLUS CONVENIO	COMPL. EMPRESA	SALARIO DIA	SALARIO MES	SALARIO AÑO
3	Jefes Administrativos y Jefes de Organización	1ª A	734,21	865,39	1.650,95	108,35	3.250,55	45.507,70
		2ª A	699,88	789,38	1.761,27	108,35	3.250,53	45.507,42
		1ª B	734,21	865,39	1.464,44	102,13	3.064,04	42.896,56
		2ª B	699,88	789,38	1.574,77	102,13	3.064,03	42.896,42
		1ª C	734,21	865,39	1.309,91	96,98	2.909,51	40.733,14
		2ª C	699,88	789,38	1.420,23	96,98	2.909,49	40.732,86
		1ª D	734,21	865,39	1.251,29	95,03	2.850,89	39.912,46
		2ª D	699,88	789,38	1.361,59	95,03	2.850,85	39.911,90
		1ª E	734,21	865,39	1.147,47	91,57	2.747,07	38.458,98
		2ª E	699,88	789,38	1.257,83	91,57	2.747,09	38.459,26
		1ª F	734,21	865,39	1.032,80	87,75	2.632,40	36.853,60
		2ª F	699,88	789,38	1.143,13	87,75	2.632,39	36.853,46
		1ª G	734,21	865,39	975,70	85,84	2.575,30	36.054,20
		2ª G	699,88	789,38	1.086,03	85,84	2.575,29	36.054,06
		1ª H	734,21	865,39	900,01	83,32	2.499,61	34.994,54
		2ª H	699,88	789,38	1.010,32	83,32	2.499,58	34.994,12

**TABLA SALARIAL CONVENIO EMPRESA 2019
(JEFES/AS DE 1ª Y 2ª)**

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA	NIVEL	SUELDO BASE	PLUS CONVENIO	COMPL. EMPRESA	SALARIO DIA	SALARIO MES	SALARIO AÑO
3	Jefes Administrativos y Jefes de Organización	1ª A	748,89	882,70	1.683,97	110,52	3.315,56	46.417,84
		2ª A	713,88	805,17	1.796,50	110,52	3.315,55	46.417,70
		1ª B	748,89	882,70	1.493,73	104,18	3.125,32	43.754,48
		2ª B	713,88	805,17	1.606,27	104,18	3.125,32	43.754,48
		1ª C	748,89	882,70	1.336,11	98,92	2.967,70	41.547,80
		2ª C	713,88	805,17	1.448,63	98,92	2.967,68	41.547,52
		1ª D	748,89	882,70	1.276,32	96,93	2.907,91	40.710,74
		2ª D	713,88	805,17	1.388,82	96,93	2.907,87	40.710,18
		1ª E	748,89	882,70	1.170,42	93,40	2.802,01	39.228,14
		2ª E	713,88	805,17	1.282,99	93,40	2.802,04	39.228,56
		1ª F	748,89	882,70	1.053,46	89,50	2.685,05	37.590,70
		2ª F	713,88	805,17	1.165,99	89,50	2.685,04	37.590,56
		1ª G	748,89	882,70	995,21	87,56	2.626,80	36.775,20
		2ª G	713,88	805,17	1.107,75	87,56	2.626,80	36.775,20
		1ª H	748,89	882,70	918,01	84,99	2.549,60	35.694,40
		2ª H	713,88	805,17	1.030,53	84,99	2.549,58	35.694,12

TABLA III
**TABLA SALARIAL CONVENIO EMPRESA 2016
EMPLEADOS/AS**

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA	NIVEL	SUELDO BASE	PLUS CONVENIO	COMPL. EMPRESA	SALARIO DIA	SALARIO MES	SALARIO AÑO
4	Encargado	A	608,00	658,77	1.301,41	85,61	2.568,18	35.954,52
	Encargado	B	608,00	658,77	1.120,57	79,58	2.387,34	33.422,76
	Encargado	C	608,00	658,77	1.058,53	77,51	2.325,30	32.554,20
3	Delineante Proyectista	A	686,91	774,99	954,00	80,53	2.415,90	33.822,60
	Delineante Proyectista	B	686,91	774,99	877,07	77,97	2.338,97	32.745,58
	Delineante Proyectista	C	686,91	774,99	833,22	76,50	2.295,12	32.131,68
4	Delineante 1ª	A	637,10	688,97	847,60	72,46	2.173,67	30.431,38
	Delineante 1ª	B	637,10	688,97	798,65	70,82	2.124,72	29.746,08
	Delineante 1ª	C	637,10	688,97	755,21	69,38	2.081,28	29.137,92
5	Delineante 2ª	A	607,77	628,51	629,16	62,18	1.865,44	26.116,16
	Delineante 2ª	B	607,77	628,51	597,14	61,11	1.833,42	25.667,88
6	Delineante 3ª	A	577,87	603,26	462,85	54,80	1.643,98	23.015,72
	Delineante 3ª	B	577,87	603,26	298,23	49,31	1.479,36	20.711,04
4	Técnico Organización 1ª	A	637,10	688,97	870,87	73,23	2.196,94	30.757,16
	Técnico Organización 1ª	B	637,10	688,97	781,76	70,26	2.107,83	29.509,62
	Técnico Organización 1ª	C	637,10	688,97	757,28	69,45	2.083,35	29.166,90
5	Técnico Organización 2ª	A	607,77	628,51	643,97	62,68	1.880,25	26.323,50
	Técnico Organización 2ª	B	607,77	628,51	629,16	62,18	1.865,44	26.116,16
6	Auxiliar Organización	A	591,18	595,31	493,01	55,98	1.679,50	23.513,00
	Auxiliar Organización	B	591,18	595,31	292,87	49,31	1.479,36	20.711,04
4	Ofic. Administrativo 1ª	A	637,10	688,97	847,60	72,46	2.173,67	30.431,38
	Ofic. Administrativo 1ª	B	637,10	688,97	790,91	70,57	2.116,98	29.637,72
	Ofic. Administrativo 1ª	C	637,10	688,97	759,71	69,53	2.085,78	29.200,92
	Ofic. Administrativo 1ª	D	637,10	688,97	698,54	67,49	2.024,61	28.344,54
5	Ofic. Administrativo 2ª	A	607,77	628,51	656,30	63,09	1.892,58	26.496,12
	Ofic. Administrativo 2ª	B	607,77	628,51	629,16	62,18	1.865,44	26.116,16
6	Auxiliar Administrativo	A	577,87	603,26	462,85	54,80	1.643,98	23.015,72
	Auxiliar Administrativo	B	577,87	603,26	298,23	49,31	1.479,36	20.711,04

**TABLA SALARIAL CONVENIO EMPRESA 2017
EMPLEADOS/AS**

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA	NIVEL	SUELDO BASE	PLUS CONVENIO	COMPL. EMPRESA	SALARIO DIA	SALARIO MES	SALARIO AÑO
4	Encargado	A	617,12	668,65	1.320,93	86,89	2.606,70	36.493,80
	Encargado	B	617,12	668,65	1.137,38	80,77	2.423,15	33.924,10
	Encargado	C	617,12	668,65	1.074,41	78,67	2.360,18	33.042,52
3	Delineante Proyectista	A	697,21	786,61	968,31	81,74	2.452,13	34.329,82
	Delineante Proyectista	B	697,21	786,61	890,23	79,14	2.374,05	33.236,70
	Delineante Proyectista	C	697,21	786,61	845,72	77,65	2.329,54	32.613,56
4	Delineante 1ª	A	646,66	699,30	860,31	73,54	2.206,27	30.887,78
	Delineante 1ª	B	646,66	699,30	810,63	71,89	2.156,59	30.192,26
	Delineante 1ª	C	646,66	699,30	766,54	70,42	2.112,50	29.575,00
5	Delineante 2ª	A	616,89	637,94	638,60	63,11	1.893,43	26.508,02
	Delineante 2ª	B	616,89	637,94	606,10	62,03	1.860,93	26.053,02
6	Delineante 3ª	A	586,54	612,31	469,79	55,62	1.668,64	23.360,96
	Delineante 3ª	B	586,54	612,31	302,70	50,05	1.501,55	21.021,70
4	Técnico Organización 1ª	A	646,66	699,30	883,93	74,33	2.229,89	31.218,46
	Técnico Organización 1ª	B	646,66	699,30	793,49	71,32	2.139,45	29.952,30
	Técnico Organización 1ª	C	646,66	699,30	768,64	70,49	2.114,60	29.604,40
5	Técnico Organización 2ª	A	616,89	637,94	653,63	63,62	1.908,46	26.718,44
	Técnico Organización 2ª	B	616,89	637,94	638,60	63,11	1.893,43	26.508,02
6	Auxiliar Organización	A	600,05	604,24	500,41	56,82	1.704,70	23.865,80
	Auxiliar Organización	B	600,05	604,24	297,26	50,05	1.501,55	21.021,70
4	Ofic. Administrativo 1ª	A	646,66	699,30	860,31	73,54	2.206,27	30.887,78
	Ofic. Administrativo 1ª	B	646,66	699,30	802,77	71,62	2.148,73	30.082,22
	Ofic. Administrativo 1ª	C	646,66	699,30	771,11	70,57	2.117,07	29.638,98
	Ofic. Administrativo 1ª	D	646,66	699,30	709,02	68,50	2.054,98	28.769,72
5	Ofic. Administrativo 2ª	A	616,89	637,94	666,14	64,03	1.920,97	26.893,58
	Ofic. Administrativo 2ª	B	616,89	637,94	638,60	63,11	1.893,43	26.508,02
6	Auxiliar Administrativo	A	586,54	612,31	469,79	55,62	1.668,64	23.360,96
	Auxiliar Administrativo	B	586,54	612,31	302,70	50,05	1.501,55	21.021,70

TABLA SALARIAL CONVENIO EMPRESA 2018
EMPLEADOS/AS

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA	NIVEL	SUELDO BASE	PLUS CONVENIO	COMPL. EMPRESA	SALARIO DIA	SALARIO MES	SALARIO AÑO
4	Encargado	A	626,99	679,35	1.342,06	88,28	2.648,40	37.077,60
	Encargado	B	626,99	679,35	1.155,58	82,06	2.461,92	34.466,88
	Encargado	C	626,99	679,35	1.091,60	79,93	2.397,94	33.571,16
3	Delineante Projectista	A	708,37	799,20	983,80	83,05	2.491,37	34.879,18
	Delineante Projectista	B	708,37	799,20	904,47	80,40	2.412,04	33.768,56
	Delineante Projectista	C	708,37	799,20	859,25	78,89	2.366,82	33.135,48
4	Delineante 1ª	A	657,01	710,49	874,07	74,72	2.241,57	31.381,98
	Delineante 1ª	B	657,01	710,49	823,60	73,04	2.191,10	30.675,40
	Delineante 1ª	C	657,01	710,49	778,80	71,54	2.146,30	30.048,20
5	Delineante 2ª	A	626,76	648,15	648,82	64,12	1.923,73	26.932,22
	Delineante 2ª	B	626,76	648,15	615,80	63,02	1.890,71	26.469,94
6	Delineante 3ª	A	595,92	622,11	477,31	56,51	1.695,34	23.734,76
	Delineante 3ª	B	595,92	622,11	307,54	50,85	1.525,57	21.357,98
4	Técnico Organización 1ª	A	657,01	710,49	898,07	75,52	2.265,57	31.717,98
	Técnico Organización 1ª	B	657,01	710,49	806,19	72,46	2.173,69	30.431,66
	Técnico Organización 1ª	C	657,01	710,49	780,94	71,61	2.148,44	30.078,16
5	Técnico Organización 2ª	A	626,76	648,15	664,09	64,63	1.939,00	27.146,00
	Técnico Organización 2ª	B	626,76	648,15	648,82	64,12	1.923,73	26.932,22
6	Auxiliar Organización	A	609,65	613,91	508,42	57,73	1.731,98	24.247,72
	Auxiliar Organización	B	609,65	613,91	302,02	50,85	1.525,58	21.358,12
4	Ofic. Administrativo 1ª	A	657,01	710,49	874,07	74,72	2.241,57	31.381,98
	Ofic. Administrativo 1ª	B	657,01	710,49	815,61	72,77	2.183,11	30.563,54
	Ofic. Administrativo 1ª	C	657,01	710,49	783,45	71,70	2.150,95	30.113,30
	Ofic. Administrativo 1ª	D	657,01	710,49	720,36	69,60	2.087,86	29.230,04
5	Ofic. Administrativo 2ª	A	626,76	648,15	676,80	65,06	1.951,71	27.323,94
	Ofic. Administrativo 2ª	B	626,76	648,15	648,82	64,12	1.923,73	26.932,22
6	Auxiliar Administrativo	A	595,92	622,11	477,31	56,51	1.695,34	23.734,76
	Auxiliar Administrativo	B	595,92	622,11	307,54	50,85	1.525,57	21.357,98

TABLA SALARIAL CONVENIO EMPRESA 2019
EMPLEADOS/AS

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA	NIVEL	SUELDO BASE	PLUS CONVENIO	COMPL. EMPRESA	SALARIO DIA	SALARIO MES	SALARIO AÑO
4	Encargado	A	639,53	692,94	1.368,90	90,05	2.701,37	37.819,18
	Encargado	B	639,53	692,94	1.178,69	83,71	2.511,16	35.156,24
	Encargado	C	639,53	692,94	1.113,43	81,53	2.445,90	34.242,60
3	Delineante Proyectista	A	722,54	815,18	1.003,48	84,71	2.541,20	35.576,80
	Delineante Proyectista	B	722,54	815,18	922,56	82,01	2.460,28	34.443,92
	Delineante Proyectista	C	722,54	815,18	876,44	80,47	2.414,16	33.798,24
4	Delineante 1ª	A	670,15	724,70	891,55	76,21	2.286,40	32.009,60
	Delineante 1ª	B	670,15	724,70	840,07	74,50	2.234,92	31.288,88
	Delineante 1ª	C	670,15	724,70	794,38	72,97	2.189,23	30.649,22
5	Delineante 2ª	A	639,30	661,11	661,80	65,41	1.962,21	27.470,94
	Delineante 2ª	B	639,30	661,11	628,12	64,28	1.928,53	26.999,42
6	Delineante 3ª	A	607,84	634,55	486,86	57,64	1.729,25	24.209,50
	Delineante 3ª	B	607,84	634,55	313,69	51,87	1.556,08	21.785,12
4	Técnico Organización 1ª	A	670,15	724,70	916,03	77,03	2.310,88	32.352,32
	Técnico Organización 1ª	B	670,15	724,70	822,31	73,91	2.217,16	31.040,24
	Técnico Organización 1ª	C	670,15	724,70	796,56	73,05	2.191,41	30.679,74
5	Técnico Organización 2ª	A	639,30	661,11	677,37	65,93	1.977,78	27.688,92
	Técnico Organización 2ª	B	639,30	661,11	661,80	65,41	1.962,21	27.470,94
6	Auxiliar Organización	A	621,84	626,19	518,59	58,89	1.766,62	24.732,68
	Auxiliar Organización	B	621,84	626,19	308,06	51,87	1.556,09	21.785,26
4	Ofic. Administrativo 1ª	A	670,15	724,70	891,55	76,21	2.286,40	32.009,60
	Ofic. Administrativo 1ª	B	670,15	724,70	831,92	74,23	2.226,77	31.174,78
	Ofic. Administrativo 1ª	C	670,15	724,70	799,12	73,13	2.193,97	30.715,58
	Ofic. Administrativo 1ª	D	670,15	724,70	734,77	70,99	2.129,62	29.814,68
5	Ofic. Administrativo 2ª	A	639,30	661,11	690,34	66,36	1.990,75	27.870,50
	Ofic. Administrativo 2ª	B	639,30	661,11	661,80	65,41	1.962,21	27.470,94
6	Auxiliar Administrativo	A	607,84	634,55	486,86	57,64	1.729,25	24.209,50
	Auxiliar Administrativo	B	607,84	634,55	313,69	51,87	1.556,08	21.785,12

TABLA IV
**TABLA SALARIAL CONVENIO EMPRESA 2016
OPERARIOS/AS**

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA	SUELDO BASE	PLUS CONVENIO	COMPL. EMPRESA	SALARIO DIA	SALARIO MES	SALARIO AÑO	VALOR HORA			TOX.PEN.PELIGR		
								NORMAL	EXTRA	Cuatrien H.EXTRA	UNO (20%)	DOS (25%)	TRES (30%)
5	Oficial 1ª A	19,79	19,85	22,30	61,94	1.858,20	26.324,50	15,09	23,46	0,34	0,83	1,03	1,24
	Oficial 1ª B	19,79	19,85	21,12	60,76	1.822,80	25.823,00	14,80	22,67	0,34	0,83	1,03	1,24
	Oficial 1ª C	19,79	19,85	19,97	59,61	1.788,30	25.334,25	14,52	22,23	0,34	0,83	1,03	1,24
	Oficial 2ª	19,42	19,01	18,55	56,98	1.709,40	24.216,50	13,88	21,25	0,33	0,81	1,01	1,22
6	Oficial 3ª	18,94	18,37	18,38	55,69	1.670,70	23.668,25	13,56	20,77	0,32	0,79	0,99	1,19
	Especialista	18,82	18,17	18,26	55,25	1.657,50	23.481,25	13,46	20,62	0,32	0,79	0,98	1,18

**TABLA SALARIAL CONVENIO EMPRESA 2017
OPERARIOS/AS**

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA	SUELDO BASE	PLUS CONVENIO	COMPL. EMPRESA	SALARIO DIA	SALARIO MES	SALARIO AÑO	VALOR HORA			TOX.PEN.PELIGR		
								NORMAL	EXTRA	Cuatrien H.EXTRA	UNO (20%)	DOS (25%)	TRES (30%)
5	Oficial 1ª A	20,09	20,15	22,63	62,87	1.886,10	26.719,75	15,31	23,80	0,34	0,84	1,05	1,26
	Oficial 1ª B	20,09	20,15	21,44	61,68	1.850,40	26.214,00	15,02	23,35	0,34	0,84	1,05	1,26
	Oficial 1ª C	20,09	20,15	20,27	60,51	1.815,30	25.716,75	14,74	22,92	0,34	0,84	1,05	1,26
	Oficial 2ª	19,71	19,30	18,83	57,84	1.735,20	24.582,00	14,09	21,91	0,34	0,82	1,03	1,23
6	Oficial 3ª	19,22	18,65	18,66	56,53	1.695,90	24.025,25	13,77	21,41	0,33	0,80	1,00	1,20
	Especialista	19,10	18,44	18,53	56,07	1.682,10	23.829,75	13,66	21,24	0,33	0,80	1,00	1,20

**TABLA SALARIAL CONVENIO EMPRESA 2018
OPERARIOS/AS**

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA	SUELDO BASE	PLUS CONVENIO	COMPL. EMPRESA	SALARIO DIA	SALARIO MES	SALARIO AÑO	VALOR HORA			TOX.PEN.PELIGR		
								NORMAL	EXTRA	Cuatrien H.EXTRA	UNO (20%)	DOS (25%)	TRES (30%)
5	Oficial 1ª A	20,41	20,47	22,99	63,87	1.916,10	27.144,75	15,56	24,19	0,35	0,85	1,06	1,28
	Oficial 1ª B	20,41	20,47	21,78	62,66	1.879,80	26.630,50	15,26	23,72	0,35	0,85	1,06	1,28
	Oficial 1ª C	20,41	20,47	20,59	61,47	1.844,10	26.124,75	14,97	23,27	0,35	0,85	1,06	1,28
	Oficial 2ª	20,03	19,61	19,13	58,77	1.763,10	24.977,25	14,31	22,25	0,34	0,84	1,04	1,25
6	Oficial 3ª	19,53	18,95	18,96	57,44	1.723,20	24.412,00	13,99	21,75	0,33	0,81	1,02	1,22
	Especialista	19,41	18,74	18,83	56,98	1.709,40	24.216,50	13,88	21,58	0,33	0,81	1,01	1,21

**TABLA SALARIAL CONVENIO EMPRESA 2019
OPERARIOS/AS**

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA	SUELDO BASE	PLUS CONVENIO	COMPL. EMPRESA	SALARIO DIA	SALARIO MES	SALARIO AÑO	VALOR HORA			TOX.PEN.PELIGR		
								NORMAL	EXTRA	Cuatrien H.EXTRA	UNO (20%)	DOS (25%)	TRES (30%)
5	Oficial 1ª A	20,82	20,88	23,45	65,15	1.954,50	27.688,75	15,87	24,67	0,35	0,87	1,09	1,30
	Oficial 1ª B	20,82	20,88	22,22	63,92	1.917,60	27.166,00	15,57	24,21	0,35	0,87	1,09	1,30
	Oficial 1ª C	20,82	20,88	21,00	62,70	1.881,00	26.647,50	15,27	23,74	0,35	0,87	1,09	1,30
	Oficial 2ª	20,43	20,00	19,51	59,94	1.798,20	25.474,50	14,60	22,70	0,35	0,85	1,07	1,28
6	Oficial 3ª	19,92	19,33	19,34	58,59	1.757,70	24.900,75	14,27	22,19	0,34	0,83	1,04	1,25
	Especialista	19,80	19,11	19,21	58,12	1.743,60	24.701,00	14,16	22,01	0,34	0,83	1,03	1,24

(03/5.323/18)



I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 2** *RESOLUCIÓN de 19 de febrero de 2018, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector de Logística, Paquetería y Actividades Anexas al Transporte, suscrito por UNO, Organización Empresarial de Logística y Transporte, UGT y CC OO (código número 28100055012016).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo del Sector de Logística, Paquetería y Actividades Anexas al Transporte, suscrito por UNO, Organización Empresarial de Logística y Transporte, UGT y CC OO, el día 20 de octubre de 2017, 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 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

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

Madrid, a 19 de febrero de 2018.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

II CONVENIO COLECTIVO DE LOGISTICA, PAQUETERIA Y ACTIVIDADES ANEXAS AL TRANSPORTE DE MERCANCIAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID PARA EL AÑO 2017

**TITULO I
CAPITULO I
(Disposiciones legales)**

Artículo 1. Ámbito Funcional.-

El presente Convenio Colectivo afecta a las empresas, dentro del ámbito de la Comunidad de Madrid, cuya actividad principal sea la Logística, Paquetería (o carga fraccionada) y actividades anexas al transporte de mercancías. En particular incluye la mensajería bajo ámbito del II Acuerdo General para la Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, tal y como consta en acta de conciliación con avenencia de la Audiencia Nacional de fecha veintiuno de marzo de dos mil trece atendiendo a demanda 52/2013.

En consecuencia, quedan fuera del ámbito funcional del presente convenio colectivo, las empresas que tengan como actividad principal el transporte de mercancías.

No será de aplicación para las empresas de la Comunidad de Madrid a las que les es de aplicación el Convenio Colectivo de Transitarios de la Comunidad de Madrid.

Con carácter descriptivo y clarificador, pero no limitativo, podemos entender la Logística como la actividad consistente en diseñar, organizar, gestionar y/o controlar, por cuenta ajena, los procesos de una o varias fases de la cadena de suministro del cliente (aprovisionamiento, transporte, almacenaje, distribución, e incluso ciertas actividades del proceso productivo, como preparación de pedidos, gestión de stocks,...etc.), utilizando para ello infraestructuras físicas, tecnología y sistemas de información, propios o ajenos, y con independencia de la forma y medios con los que se presten tales servicios, que serán los necesarios para dicho propósito, respondiendo directamente ante el cliente de los bienes y/o de los servicios acordados. La actividad de Paquetería la que, entre otras, comprenden, la manipulación, el almacenaje, el grupaje, la clasificación, la consolidación y/o embalaje de la mercancía, y su entrega entre otras y otras actividades anexas. Todas esas actividades conjunta o individualmente están incluidas en el ámbito funcional, sin ser dicha relación limitativa.

Artículo 2. Estructura de la negociación colectiva en el sector, eficacia y concurrencia.-

El presente Convenio es concurrente con los de ámbito superior y por tanto tendrá prevalencia durante su vigencia y ultraactividad.

Al amparo de lo previsto en el artículo 84, en relación con el 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, la concurrencia de Convenios Colectivos de ámbito inferior se resolverá, salvo disposición expresa de este Convenio, aplicándose el contenido del Convenio de ámbito inferior hasta la finalización de su vigencia natural, en cuyo momento la nueva negociación colectiva habrá de ajustarse a lo establecido en este convenio, que será de directo cumplimiento y obligada observancia en todas las negociaciones colectivas de empresa que durante su vigencia se lleven a cabo dentro de su ámbito funcional, en los términos fijados en su articulado, condiciones mínimas, y respetando lo señalado en el Art. 84 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a los Convenios de Empresa y respecto de las materias relacionadas en el mismo.

Las representaciones de las empresas y de los trabajadores que a la entrada en vigor de este Convenio se encuentren afectados por Convenios Colectivos de empresa vigentes o con vinculación de subsidiariedad a un tercero, podrán adherirse expresamente al presente, o vincularse subsidiariamente al mismo, de común acuerdo de las partes legitimadas para ello, en los términos que determina el artículo 92.1 del ya citado texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, previa notificación conjunta a las partes signatarias de este Convenio Colectivo de la Comunidad de Madrid y a la Dirección General de Empleo.

De conformidad con el artículo 84.1, 84.3 y 84.4 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio no podrá ser afectado por otro de ámbito distinto en tanto esté en vigor. En cambio, durante su vigencia, podrá ser afectado en cualquier materia por lo dispuesto en convenio de empresa respetando como condiciones mínimas las reguladas por el presente Convenio con excepción de aquellas en las que el convenio de empresa tiene prioridad aplicativa y siempre que la ley así lo mantenga.

El Convenio Colectivo de la Logística, la Paquetería y Actividades Anexas de la Comunidad de Madrid obliga por todo el tiempo de su vigencia a la totalidad de las entidades independientemente de la forma jurídica de su constitución y a los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito de aplicación, según determina el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 37.1 de la Constitución Española, que garantiza su fuerza vinculante.

Los convenios colectivos de empresa o grupos de empresa únicamente tendrán prioridad aplicativa respecto del presente Convenio en las materias contempladas por el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En las demás materias, serán consideradas como condiciones mínimas lo regulado en el presente Convenio para su ámbito territorial.

El presente Convenio tendrá carácter de derecho mínimo necesario para todas las empresas de la Comunidad de Madrid dentro de su ámbito funcional, que no cuenten con ningún acuerdo o convenio colectivo que les resulte aplicable y también para aquellos cuyo contenido normativo no regule alguna o algunas de las materias que constituyen su objeto.

Artículo 3. Ámbito personal.-

El presente convenio colectivo será de aplicación al personal de las empresas incluidas en el ámbito funcional y territorial al que se refiere el artículo anterior, al que es aplicable el Estatuto de los Trabajadores, según el artículo 1 del mismo.

Artículo 4. Ámbito temporal.-

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su firma, alcanzando su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2017.

Sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2017.

Artículo 5. Denuncia del Convenio.-

El presente Convenio se entenderá prorrogado de año en año, siempre que no se denuncie su vigencia por cualquiera de las partes firmantes mediante escrito dirigido a la otra parte y al Organismo competente, con una antelación de 1 mes a la fecha de su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prorrogas.

Artículo 6. Compensación y absorción.-

Las condiciones económicas establecidas en este acuerdo colectivo serán objeto de compensación y absorción, globalmente y en cómputo anual, con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por las empresas, de cualquier tipo o naturaleza.

Artículo 7. Derechos Adquiridos y garantías “ad personam”.-

A los/as trabajadores/as que perciban remuneraciones superiores a las establecidas en este convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, le serán respetadas aquéllas a título personal. Igualmente a los/as trabajadores/as que por pacto o unilateral concesión de sus empresas vengán realizando una jornada efectiva de trabajo (calculada según establece el artículo 13) inferior a la aquí pactada, le será respetada a título personal.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.-

Las condiciones pactadas, ya sean económicas o de otra índole, forman un todo orgánico e indivisible, de tal manera que la validez del Convenio, quedará

condicionada a su mantenimiento en los términos pactados, plasmación de la voluntad negocial.

En el supuesto de que por la autoridad judicial, laboral o administrativa, en el ejercicio de sus competencias, declare la nulidad o no aprobara alguno de los pactos del Convenio, éste quedaría en su totalidad sin eficacia debiendo reconsiderarse en su conjunto, comprometiéndose ambas partes a renegociarlo de nuevo.

Artículo 9. Contratación.-

La contratación del personal se ajustará estrictamente a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

En todo caso los contratos tendrán que ser visados por la Oficina de Empleo.

Las empresas estarán obligadas a comunicar a la representación de los trabajadores/as las altas y bajas, en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, de las relaciones laborales.

Con el objeto de reducir la temporalidad y en consecuencia fomentar la estabilidad en el empleo, se pacta que sobre el total de personal que presten servicios en la empresa, esta limitara las contrataciones eventuales por circunstancias de la producción, obra y servicio determinados y con ETT'S en los siguientes porcentajes:

Empresas de hasta 50 trabajadores/as: 35%.

Empresas de más de 50 a 100 trabajadores/as: 30%.

Empresas de más de 100: 25%.

Quedan excluidos de dicho cómputo los contratos de interinidad y por sustitución de vacaciones.

No computarán a estos efectos aquellas contrataciones que tengan por objeto el arranque de nuevas operaciones durante un periodo de seis meses

Artículo 10. Principio de Igualdad y no discriminación.-

Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se respetará en las empresas los principios de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo, adoptando, en su caso y a tal fin, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. Todo ello en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 y en especial de su artículo 45.

Artículo 11. Comisión Paritaria.-

1. Se constituye una Comisión Paritaria integrada por seis representantes de cada una de las partes, patronal y social, para entender de cuantas cuestiones

de carácter general referentes a la aplicación del presente acuerdo le sean sometidas por cualquiera de las partes, incluido expresamente aquellas que se refieran al ámbito funcional del convenio colectivo y su resolución de conflictos. Entenderá igualmente de las propuestas de inaplicación del régimen salarial del Convenio que los interesados puedan someterle.

2. Cuando la Comisión Paritaria no logre en su seno acuerdos para la solución de los conflictos a ella sometidos en virtud de lo previsto en el apartado anterior, las partes se obligan a acudir a la vía establecida en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y su Reglamento, de 22 noviembre 1994, y su Reglamento, publicado en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid de 16 de julio de 1998 y 3 de octubre de 2000.

3. La solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este acuerdo, o cualesquiera otros que afecten a los/as trabajadores/as y empresarios/as incluidos/as en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional citado en el apartado anterior.

4. La comisión se reunirá en el plazo máximo de un mes desde que lo solicite cualquiera de las partes. Podrá designar de entre sus miembros un Presidente y un Secretario, cada uno de los cuales pertenecerá a una de las partes, empresarial y social, turnándose por periodos de un año. A los efectos de cualquier notificación escrita que cualquier empresa o trabajador deseen remitir a la Comisión Paritaria, se reproducen los domicilios de las distintas partes que configuran la citada comisión:

UNO, en Paseo de la Castellana, 180 Bis, C.P. 28046 Tfno. 917863401.
info@unologica.org

Federación de Servicios para la Ciudadanía de CC.OO. Madrid-Región, Sector de Carretera, en calle Lope de Vega nº 38, 4ª Planta, C.P. 28014 Tfno. 91 536 53 00 Fax 91 536 51 41.

Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT Madrid, Sector de Carreteras y Urbanos, en Avenida de América nº 25, 7ª Planta, C.P. 28002 Tfno. 91 589 74 02 Fax 91 589 74 05.

Artículo 12. Movilidad geográfica.-

Se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto se refiere a los traslados del personal que exijan cambio de residencia.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 40.4 del Estatuto, los/as trabajadores/as deberán ser informados del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto el/la trabajador/a tendrá derecho a un permiso de

cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como permiso los días de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

Son destacamentos los desplazamientos que suponen cambio temporal de residencia de el/la trabajador/a a población distinta de la de su domicilio, siempre que tengan una duración mínima de un mes y máxima de doce meses en tres años.

CAPITULO II **(Jornada laboral, vacaciones y descansos)**

Artículo 13. Jornada laboral.-

La jornada ordinaria para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, será de mil setecientos sesenta y ocho (1.768) horas anuales de trabajo efectivo, entendiéndose por tal la efectiva prestación del servicio, por lo que no se computan al respecto los descansos e interrupciones durante la jornada, tales como para comida y bocadillo. Para el cálculo de esta jornada anual se han tenido en cuenta las vacaciones, las catorce fiestas anuales (nacionales, autonómicas y locales) y el día libre que existía en el convenio anterior, por lo que el número de horas acordado será el que corresponde trabajar efectivamente cada año.

2 - El régimen de trabajo será de cinco días a la semana, con dos días de descanso semanal consecutivos; el cómputo de la jornada efectiva se realizará en términos de media diaria de ocho horas y semanal de cuarenta horas por periodos de cuatro semanas consecutivas sin que la jornada ordinaria diaria pueda ser inferior a siete ni superior a nueve. Esta jornada se realizará en 221 días en cómputo anual.

3. – Se respetarán los regímenes de descanso semanal distintos del contemplado en el apartado 2 anterior que vengán realizándose. Podrá pactarse por las empresas con los representantes de los trabajadores la implantación de nuevos regímenes, debiendo comunicarse dichos acuerdos a la Comisión Paritaria del Convenio.

4. – En el caso de ausencias al trabajo por Incapacidad Temporal, por disfrute de los permisos previstos en el art. 37.5 del estatuto de los Trabajadores o en el art. 15 de este convenio, o por cualquier otra causa que justifique la ausencia, sea o no ésta retribuida, a efectos del número anual de días de trabajo efectivo previsto en el apartado 2 se computarán como trabajados los días laborales comprendidos en el período o periodos de ausencia.

5. – El disfrute de los días de libranza como consecuencia de esta reducción de jornada se realizará en las fechas que de común acuerdo convengan empresa y trabajador/a; a falta de acuerdo, el/la trabajador/a podrá solicitar por escrito el disfrute de uno o varios de dichos días con una antelación mínima de setenta y dos horas, y su concesión será obligatoria para la empresa siempre que las

ausencias al trabajo no superen el diez por ciento de los/as empleados/as de la categoría profesional y turno del solicitante, no teniendo en cuenta a estos efectos la ausencia al trabajo por vacaciones o por horas sindicales.

Estos días serán retribuidos íntegramente, y los representantes de los trabajadores podrán pactar con las empresas porcentajes más altos en función de la actividad de la empresa y la época del año.

6. - En cuanto al trabajo de los conductores, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 14. Vacaciones.-

El personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutará por años naturales de treinta días naturales de vacaciones retribuidas en función del salario base, plus de convenio y complemento personal de antigüedad, o la parte proporcional correspondiente en el supuesto de que no lleve un año al servicio de la empresa.

A lo largo del período comprendido entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre de cada año disfrutará vacaciones, por turnos rotativos, personal cuyo número no exceda en cada momento del 12 por 100 de cada categoría profesional de las que integran la plantilla de la empresa. En las empresas cuya actividad principal sea la paquetería se concederán vacaciones entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año al 80 por 100 de los/as trabajadores/as de cada categoría profesional de las existentes en la plantilla. A estos efectos podrá pactarse en cada empresa que durante el período indicado se disfruten parcialmente las vacaciones de cada trabajador/a.

Podrán pactarse a nivel de empresa períodos y porcentajes distintos para el disfrute de vacaciones.

Salvo pacto en contrario, el comienzo de cada período o turno de vacaciones será el día 1 o el 16 del mes de que se trate, siempre que no coincidan con día de descanso del trabajador/a.

Artículo 15. Permisos retribuidos.-

Los/as trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio tendrán derecho a disfrutar los permisos retribuidos que se establecen en el Art.37 de Estatuto de los Trabajadores, precepto que se unirá como anexo II a las separatas del presente convenio colectivo.

De los dos días por nacimiento, fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización, etc del art. 37. del E.T., uno de ellos, al menos, será día laborable.

Los días de permiso por hospitalización o por reposo domiciliario de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad podrán disfrutarse durante todo el periodo

en que se mantengan las mencionadas circunstancias, debiendo comunicar a la empresa en el plazo más breve posible dicho disfrute.

El permiso retribuido por fallecimiento de cónyuge o pariente de primer grado de consanguinidad y/o afinidad previsto en el art. 37 del E.T. será de tres días, siendo al menos uno de ellos laborable, si no requiere desplazamiento y de cuatro si el fallecimiento o sepelio lo requiere fuera de la Comunidad de Madrid, este permiso para parientes de segundo grado de consanguinidad y/o afinidad será de 2 días si no requiere desplazamiento y de 4 días si lo requiere.

El permiso por lactancia que al personal concede el Art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores podrá ser sustituido, por voluntad del solicitante, por una licencia retribuida de 15 días laborales, que habrá de ser disfrutada, sin solución de continuidad, a continuación del disfrute de la baja por Maternidad.

Estos permisos serán de aplicación a las parejas de hecho debidamente registradas, salvo el permiso por matrimonio que sólo podrá ser disfrutado una vez cada tres años y se denominará Días por registro de pareja de hecho.

Se fija un día de permiso retribuido en caso de matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad.

CAPITULO III

Prestaciones de carácter social e indemnizatorio

Artículo 16. Complementos por Incapacidad Temporal.-

En caso de baja en el trabajo por Incapacidad Temporal, las empresas completarán la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el cien por cien de la suma del salario base más antigüedad, más plus de convenio, en los supuestos siguientes:

1. Incapacidad Temporal por accidente de trabajo. Desde el día de la baja.
2. Incapacidad Temporal por enfermedad común o accidente no laboral. Desde el día dieciséis a contar del de la baja y con una duración máxima de ocho meses.
3. En caso de hospitalización. Desde el día inicial y mientras dure la hospitalización y durante el período postoperatorio.
4. En caso de intervención quirúrgica ambulatoria con prescripción facultativa de descanso domiciliario desde el día de la intervención y durante el reposo domiciliario.

Las pagas extraordinarias no sufrirán merma en función de los días que el/la trabajador/a haya permanecido en situación de Incapacidad Temporal.

Artículo 17. Retirada Permiso de Conducir.-

Los/as conductores/as a quienes como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa, por orden y cuenta de la misma, se les retire su permiso de conducir por menos de tres meses, serán acoplados durante ese tiempo a otro trabajo en alguno de los servicios de la empresa, y seguirán percibiendo el salario correspondiente a su categoría.

Dicho beneficio sólo podrá ser disfrutado una vez mientras dure la prestación de servicios de el/la trabajador/a a la empresa, quedando en todo caso excluidos de estos beneficios los/as conductores/as que se vieran privados del permiso de conducir a consecuencia del consumo de drogas o de la ingestión de bebidas alcohólicas.

No será de aplicación este artículo en las empresas con censo laboral inferior a 25 trabajadores/as, en las cuales se sustituirá el beneficio previsto en el apartado anterior, siempre que se den las circunstancias establecidas en el mismo, por una licencia no retribuida ni computable a ningún efecto durante el período de privación del permiso de conducir. Si los/as conductores/as de estas empresas contratasen un seguro por el que se les garantice el abono de cantidad equivalente a su salario durante el período de privación temporal de su permiso de conducir, las empresas les abonarán el 50 por 100 del coste de dicho seguro.

Artículo 18. Incapacidad temporal Accidente y fallecimiento del trabajador/a.-

1. Si algún/a trabajador/a fallece fuera de la localidad de su residencia habitual por encontrarse desplazado/a por orden de la empresa, ésta abonará los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia habitual.

2. Si el/la trabajador/a fallecido/a dejara viudo/a y/o hijos menores de 18 años de edad, la empresa les abonará una cantidad igual al importe de dos mensualidades de su salario base, plus de convenio y, en su caso, complemento personal de antigüedad. Esta indemnización se devengará en caso de muerte natural y cualquiera que sea el lugar del fallecimiento.

3. En caso de que un/a trabajador/a sé accidente o sufra enfermedad grave, que le impida regresar por sus medios a su domicilio, las empresas se comprometen a trasladarlo hasta el mismo o al centro sanitario apropiado de su zona de residencia donde continuar el tratamiento que necesite

Artículo 19. Carné por puntos.-

1.- Las empresas asumen la obligación de abonar a el/la trabajador/a el 75 por 100 de la prima del seguro que éste haya contratado para hacer frente al costo de los cursos necesarios para la recuperación de los puntos del permiso de conducir. Dado el perjuicio que supone para las empresas la paralización de los

vehículos, será preferente la realización de los cursos fuera de la jornada laboral.

2.- En caso de retirada del permiso de conducción por pérdida de puntos (excluidos el supuesto de que la causa sea la ingestión de bebidas alcohólicas, consumo de drogas o imprudencia grave) el contrato de trabajo quedará en situación de suspensión de mutuo acuerdo, conforme al art 45 del Estatuto de los Trabajadores, con una duración máxima de un año. En el caso de que el/la trabajador/a contrate un seguro que le cubra – con el plazo máximo de seis meses y en la cuantía correspondiente a la retribución del convenio - salarios dejados de percibir con tal motivo, la empresa le abonará el 75 por 100 del costo de la prima de dicho seguro.

Artículo 20. Vestuario.-

Las empresas facilitarán a su personal de movimiento, con obligación por parte de éste de utilizarlo en el trabajo, un vestuario de verano compuesto de 2 pantalones y 2 camisas, y otro de invierno compuesto de 2 pantalones, 2 camisas, 1 chaqueta o jersey y 1 anorak. Anualmente se renovará 1 pantalón y 1 camisa de cada uno de los uniformes; y cada dos años se renovarán la chaqueta o jersey y el anorak.

Al personal que preste sus servicios al aire libre se les facilitará, además, un impermeable y botas de agua, que se renovarán cada dos años.

Al personal que trabaje en la carga de baterías se le facilitará ropa y calzado adecuados.

Al personal de talleres, engrasadores y lavacoques se le proveerá de 2 monos, 2 chaquetillas, 2 pantalones y 1 par de botas cada año.

Al personal que trabaje en cámaras de congelación se le facilitará ropa y calzado adecuados.

Artículo 21. Defensa del personal.-

Las empresas vienen obligadas a asegurar la defensa del personal y la prestación de fianza para el caso de accidente ocurrido en el servicio de aquéllas; si no tuvieran concertado el correspondiente seguro, las empresas asumirán con carácter directo tal obligación.

Artículo 22. Seguro de accidente.-

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo se obligan a formalizar un seguro colectivo de accidente de trabajo, complementario del oficial y obligatorio, que asegure el pago de las cantidades que figuran en la tabla salarial anexa que como anexo I se incorpora al presente Convenio en caso de muerte o de incapacidad permanente total para

la profesión habitual que comporte la baja en la empresa, y de en caso de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.

Las cantidades, si ocurriera el accidente conduciendo un vehículo que transporte mercancías peligrosas o manipulando mercancías de esta naturaleza, serán asimismo las que figuran en la tabla salarial que como anexo I se incorpora al presente Convenio. Los referidos importes serán exigibles en caso de accidentes de trabajo que ocurran a partir del día primero del mes siguiente al de publicación de este acuerdo en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

Artículo 23. Jubilación parcial.-

Respecto a la jubilación parcial se estará a la legislación vigente en cada momento, respetándose los acuerdos de empresa que, sobre esta materia, hayan sido registrados de conformidad con lo establecido en el Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de Marzo.

Las empresas aceptarán las peticiones de jubilación parcial de los/las trabajadores/ras en el porcentaje legal que estos soliciten, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos en cada momento por la legislación vigente.

La jornada parcial del relevado será realizada concentrada en el periodo inmediatamente posterior al acceso a la jubilación. Para el cálculo de esta jornada deberá tenerse en cuenta que el 15 por ciento de la misma será considerada como permiso retribuido.

CAPITULO IV Derechos Sindicales

Artículo 24. Descuento cuota sindical.-

Las empresas afectadas por el presente acuerdo descontarán en nómina, a los/as trabajadores/as que se lo soliciten por escrito, la cuota sindical que señalen, que abonarán en la cuenta bancaria de la central sindical indicada por cada trabajador/a.

Artículo 25. Acumulación horas.-

Las empresas aceptarán la acumulación de horas mensuales de reserva de los/as delegados/as de personal o miembros del comité en uno o varios de

ellos/as, sin rebasar el máximo total mensual, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración. La acumulación habrá de ser notificada a la empresa, por escrito, con una semana de antelación a la fecha de comienzo de su efectividad. Con cargo a estas horas de reserva las empresas aceptarán la ausencia del trabajo de los delegados de personal o miembros del comité para asistencia a cursos de formación organizados por la central sindical a que pertenezca el/a interesado/a.

Las horas de reserva de los representantes de los trabajadores se abonarán a razón del promedio de la base de cotización a la Seguridad Social del mes inmediato anterior, sin inclusión de la prorrata de pagas extraordinarias.

CAPITULO V

Estructura salarial y condiciones económicas

Artículo 26. Retribuciones.-

1. - Las condiciones salariales que regirán para la jornada normal de trabajo serán las que se detallan a continuación:

1.1 a) Salario base.- Será para cada categoría profesional el que figura en la Tabla Salarial que como anexos I se incorpora al presente Convenio.

1.1 b) Complemento personal de antigüedad.- Consistirá en bienios y quinquenios, en la cuantía que para cada categoría profesional figura en las Tabla Salarial anexa que como anexo I se incorpora al presente Convenio con el máximo de dos bienios y, a continuación, tres quinquenios. (Se devengarán de forma acumulada a los dos años un bienio, a los cuatro años dos bienios, a los nueve años dos bienios y un quinquenio, a los catorce años dos bienios y dos quinquenios y a los diecinueve dos bienios y tres quinquenios). Los/as trabajadores/as que vinieran percibiendo por este concepto cantidad superior a la que les corresponda por aplicación de los actuales complementos personales de antigüedad, continuarán percibiendo aquella cantidad hasta que sea rebasada por el nuevo sistema.

1.1 c) Plus de convenio.- Con esta denominación se establece un plus de asistencia al trabajo, cotizable a todos los efectos en Seguridad Social. Este plus será idéntico para todas las categorías profesionales y la cantidad a percibir por el mismo quedará proporcionalmente reducida según las faltas de asistencia al trabajo que se produzcan en el mes. Su cuantía será la que se detalla en la Tabla Salarial que como anexo I se incorpora al presente convenio.

1.1. e) Gratificaciones extraordinarias.- Las tres gratificaciones extraordinarias de Navidad, Julio y Beneficios se pagarán a razón de treinta días de salario base y plus de convenio, más complemento personal de antigüedad cada una de ellas, o la parte proporcional si el tiempo de permanencia en la empresa fuera inferior a un año. Se abonarán con arreglo a los salarios vigentes en la fecha en que se hagan efectivas.

Artículo 27. Horas extraordinarias.-

Con la finalidad de favorecer la creación de puestos de trabajo se procurará reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, si bien, dadas las especiales características de esta actividad, los/as trabajadores/as se comprometen a realizar las estrictamente necesarias para dar cumplimiento a la inexcusable exigencia de concluir los servicios de carretera, obras, recogida, reparto, carga o descarga de los vehículos y preparación de la documentación de los mismos que estén iniciados con anterioridad a la finalización de la jornada normal diaria de trabajo, respetándose en todo caso los topes legales. La dirección de la empresa informará mensualmente al comité de empresa o delegados de personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Las horas de trabajo efectivo que rebasen el máximo legal semanal, pero no superen la jornada ordinaria que en cómputo de cuatro semanas corresponda, según se establece en el artículo 13, no tendrán naturaleza de extraordinarias. Las que excedan de la jornada correspondiente al período de cuatro semanas, así como las que rebasen las nueve horas diarias de trabajo efectivo, tendrán la naturaleza de horas extraordinarias.

El valor de la hora extraordinaria será el reflejado en la Tabla Salarial que como anexo I se incorpora al presente convenio.

Artículo 28. Plus de Nocturnidad.-

Salvo que el salario del trabajo nocturno por su propia naturaleza se haya establecido atendiendo a esta circunstancia, o que se acuerde la compensación de este trabajo por descansos, el/la trabajador/a que preste servicio entre las diez de la noche y las seis de la mañana, incluso en régimen de turnos, percibirá un plus de nocturnidad calculado de la siguiente manera:

- Para el personal con retribución mensual:

Salario Base + plus convenio + antigüedad, por 15 meses, partido de la jornada anual (1768), esto dará el precio del valor de la hora ordinaria y sobre este el 20% a cada hora

$$\frac{(S.B.+P.C+ Antig) \times 15}{1768} = \text{precio hora} \times 20\% = \text{valor hora noct}$$

- Para el personal con retribución diaria:

Salario Base por 455 días, + plus convenio + antigüedad, por 15 meses, partido de la jornada anual 1768, esto dará el precio del valor de la hora ordinaria y sobre este el 20% a cada hora.

$$\frac{(S.B. \times 455) + (P.C + Antig \times 15)}{1768} = \text{precio hora} \times 20\% = \text{valor hora noct}$$

Artículo 29.- Trabajo en cámaras de congelación.

Los/as trabajadores/as que realicen su trabajo de forma habitual continua o discontinua en túneles o cámaras de congelación, soportando temperaturas de la banda de congelación -18°C o inferiores, percibirán un plus de penosidad en la cuantía que figura en la Tabla Salarial que como anexo I se incorpora al presente convenio

Se entenderá devengado el plus de penosidad aún cuando la temperatura de la banda de -18°C, establecida para el almacenamiento de productos congelados, tenga oscilaciones producidas por manutención o apertura de puertas motivada por la entrada o salida de mercancías y cuando además el/la trabajador/a estibe o cargue manualmente los productos congelados desde la cámara de congelación al vehículo.

Por la naturaleza del plus de penosidad éste dejará de abonarse en todos los casos cuando desaparezcan las circunstancias causantes y se dote a el/la trabajador/a de las medidas de protección individual que eviten el riesgo, o deje de trabajarse en esas condiciones. Se entenderán como medidas que eviten el riesgo las que supongan que el/la trabajador/a no sufra bajas temperaturas de las cámaras, como pueden ser cabinas climatizadas en carretillas, dando por entendido que la ropa de abrigo no supone la eliminación de esa circunstancia.

Dicha cantidad podrá ser objeto de compensación y absorción con otros conceptos siempre que vinieran reflejados en la nómina estos conceptos como plus de frío o cualquier otro de similar naturaleza que retribuya la penosidad del trabajo en cámaras de congelado de -18°.

En cuanto al tiempo de permanencia en estas cámaras, será de aplicación lo establecido en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre.

Artículo 30. Dietas.-

1. Se entiende por dieta aquella retribución de carácter irregular y extrasalarial que se debe a el/la trabajador/a que por razones de trabajo haya de trasladarse a lugar distinto a aquél donde habitualmente presta sus servicios, en compensación de los gastos que tal desplazamiento le ocasione.

Tendrá derecho a percibir dieta el personal que por causa del servicio tenga que efectuar gastos de almuerzo, cena o pernoctación, siempre que concurren las circunstancias siguientes:

a) Que el servicio le obligue a ausentarse de su lugar habitual de trabajo a un punto que esté situado fuera de la Comunidad de Madrid.

b) Que se vea obligado a almorzar, cenar o pernoctar fuera de la localidad de su domicilio.

2. El importe de las dietas se fija en las cantidades que figuran en la Tabla Salarial que como anexo I se incorpora al presente convenio.

Del importe de la dieta se aplica a cada una de las comidas el treinta por ciento, y a la pernoctación y desayuno el cuarenta por ciento.

3. El importe de la dieta en destacamento será el ochenta y cinco por ciento del que para la dieta ordinaria se establece en el punto anterior.

4. Si no se da la circunstancia de desplazarse fuera de la Comunidad de Madrid, pero por conveniencia del servicio un/a trabajador/a realiza su almuerzo o cena, a su hora habitual, fuera de su centro de trabajo y de su domicilio, la empresa le abonará, en concepto de ayuda compensatoria de carácter extrasalarial, una ayuda de comida en la cuantía reflejada en la Tabla Salarial que como anexo I se incorpora al presente convenio.

Artículo 31. Productividad.-

Las retribuciones pactadas en este acuerdo remuneran niveles normales de productividad, siendo deseo de ambas partes que la determinación de estos niveles se realice en el futuro por una comisión integrada por representantes de las mismas. En tanto no se fijen por dicha comisión los niveles normales de rendimiento para todo el sector, serán considerados como tales en cada empresa los rendimientos medios que vengán alcanzándose en la misma.

TITULO II

Clasificación Profesional y promoción profesional

Artículo 32. Clasificación Profesional.-

En esta materia se estará a lo establecido en el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera o cualquier norma que en un futuro pudiera sustituirle, se unirá como anexo III a las separatas que se editen del presente Convenio los artículos referidos a categorías y grupos profesionales del mencionado II Acuerdo General.

Artículo 33.- Promoción Profesional.-

- 1.- Ascenderán automáticamente a la categoría profesional de Mozo Especializado los que lleven un año en la de Mozo Ordinario, los cuales tendrán como cometidos propios los correspondientes a ambas categorías.

- 2.- Ascenderán automáticamente a la categoría de Oficial de Segunda Administrativo los que lleven dos años en la de Auxiliar Administrativo, los cuales tendrán como cometidos propios los correspondientes a ambas categorías.

TITULO III

Régimen disciplinario

Artículo 34.- Régimen Disciplinario.

En esta materia se estará a lo que disponga el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera o el que en un futuro pudiera sustituirle, así como en lo que regule el Estatuto de los Trabajadores.

Antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves las empresas comunicarán su propósito a los/as trabajadores/as interesados/as, con el fin de que si lo desean puedan éstos exponer por escrito, en el plazo de tres días hábiles, lo que al respecto estimen oportuno. Asimismo esta comunicación se realizará a los delegados de personal y/o comités de empresa.

TITULO IV

Disposiciones Adicionales

Disposición Adicional Primera. Cláusula de Inaplicación.

De conformidad con lo establecido en el art. 82.3 del E.T., cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo estatutario, es posible, previo desarrollo de un período de consultas (el previsto para la modificación de condiciones sustanciales de trabajo de carácter colectivo, art. 41.4 del E.T.), inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites previstos para la movilidad funcional.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien la comunicará a la representación unitaria y sindical o en su ausencia, a la comisión de trabajadores designados según lo previsto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores así como a la Comisión Paritaria (CP) del presente Convenio.

Tanto para el procedimiento de Inaplicación (art. 82.3 del E.T.), como los recogidos en los artículos 39.4 y 41 del E.T., dentro del ámbito funcional del presente convenio se deberá respetar el siguiente procedimiento acorde con el art. 41.4 del E.T. con la Comisión Paritaria (CP) de este Convenio, estando obligadas las empresas y entidades para no caer en defecto de forma a las siguientes:

1. Informar a la Comisión Paritaria (CP), al tiempo que a la RLT o trabajadores, la intención de iniciar procedimiento, ya sea de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o de inaplicación, conforme a lo expuesto en el artículo 41.4 del E.T.
2. Comunicar a la Comisión Paritaria (CP), en defecto de RLT en algún ámbito afectado por el procedimiento, si el colectivo de trabajadores ha optado por delegar o designar de representación a los sindicatos representativos del sector y legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio, conforme a lo expuesto en el artículo 41.4 del E.T. Los trabajadores en la empresa, en ausencia de representación legal de los trabajadores, tienen derecho a atribuir su representación en los sindicatos firmantes del presente Convenio.
3. Comunicar a la Comisión Paritaria (CP), al tiempo que a la RLT o comisión de trabajadores, la comunicación de inicio de procedimiento o periodo de consultas conforme a lo expuesto en el artículo 41.4 del E.T.
4. Por si fuera necesaria la intervención de la Comisión Paritaria (CP) en el procedimiento, la cual deberá resolver acordando por mayoría la autorización o no de lo solicitado en el plazo de siete días hábiles, conforme a lo expuesto en el artículo 82.3 del E.T., las empresas estarán obligadas a trasladar a la Comisión, al tiempo que a la RLT o comisión de trabajadores, la documentación que se aporte a lo largo del procedimiento. Y que mínimamente deberá componerse de la documentación relativa a balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o de censores de cuentas, que justifique un tratamiento diferenciado. Además, será necesaria la presentación de una memoria explicativa de las causas que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica y financiera de la empresa y la afectación al mantenimiento del empleo, asimismo explicarán las medidas de carácter general que hayan previsto para la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo. Más la legalmente pertinente.
5. En caso de acuerdo o el defecto del mismo, fuera del ámbito de la Comisión Paritaria (CP) deberá ser formalmente comunicado a la Comisión Paritaria (CP) del convenio, más la pertinente comunicación y registro ante la autoridad laboral.

6. Comunicación expresa por cualquiera de las partes para en caso de desacuerdo solicitar la intervención de la Comisión Paritaria (CP) en el proceso, en virtud de las potestades conferidas en el artículo 82.3 del E.T.
7. En el presente Convenio se reflejarán las direcciones y datos de contacto de la Comisión Paritaria (CP) para facilitar las comunicaciones en tiempo real.
8. El acuerdo de inaplicación salarial, en su caso, deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el presente convenio, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del mismo ,y como máximo, los dos años de duración.
9. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Disposición adicional segunda.- Formación.

Ambas partes asumen el contenido integro del Real Decreto 395/2007 de 23 de Marzo que regula el subsistema de Formación para el Empleo, y/o legislación que lo sustituya. Y ratifican la participación en los Contratos Programa por las partes firmantes de este Convenio Colectivo.

Disposición adicional tercera.- Normativa aplicable.

En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales y reglamentarias que sean de aplicación.

Disposición adicional cuarta. –

Se unirá se como anexo IV a las separatas que se editen del presente Convenio el redactado sobre las competencias de los miembros del Comité de Seguridad y Salud y R.D 171 sobre coordinación de actividades empresariales.

**II CONVENIO COLECTIVO LOGISTICA, PAQUETERIA Y ACTIVIDADES
ANEXAS AL TRANSPORTE DE MERCANCIAS**
**ANEXO I
TABLAS SALARIALES AÑO 2017**

	Salario base	Bienio	Hora
	euros/mes-día	euros/mes	extra

GRUPO I - Personal superior o técnico:

Jefe superior	1.250,05	38,05	15,20
Inspector principal	1.200,69	38,05	14,70
Ingenieros y licenciados.	1.212,06	38,05	14,81
Ingenieros técnicos y auxiliares titulados	1.117,05	34,85	13,86
A.T.S	1.090,45	34,85	13,55

GRUPO II – Personal administrativo:

Jefe de sección	1.147,48	38,05	14,15
Jefe de negociado	1.136,03	38,05	14,05
Jefe tráfico, agencias de cargas completas	1.136,03	38,05	14,05
Oficial de primera.	1.117,05	38,05	13,85
Oficial de segunda	1.098,03	34,85	13,62
Auxiliar administrativo	1.079,05	34,85	13,44

GRUPO III – Personal de movimiento:

Jefe de tráfico de primera	1.136,03	38,05	14,05
Encargado general y jefe de tráfico de segunda	1.113,26	38,05	13,80
Encargado de almacén	1.094,24	34,85	13,60
Capataz	1.090,45	34,85	13,55
Auxiliar de almacén basculero	1.079,05	34,85	13,46
Factor	1.086,66	34,85	13,52
Conductor mecánico	36,24	34,85	13,54
Conductor	36,03	34,85	13,47
Conductor de motocarros y furgonetas	35,78	34,85	13,47
Mozo especializado	35,78	34,85	13,37
Mozo ordinario	35,36	34,85	13,24

**GRUPO IV – Personal
Subalterno**

Mozo gestión cargas completas	36,20	34,85	13,51
Cobrador	1.065,01	34,85	13,28
Telefonista	1.065,01	34,85	13,28
Vigilante	953,58	28,38	12,15
Portero	953,58	28,38	12,15
Personal de limpieza	953,58	28,38	12,15

GRUPO V – Personal de taller:

Jefe de taller	1.155,05	38,05	14,22
Contramaestre	1.120,83	38,05	13,88
Encargado general	1.113,23	38,05	13,80
Jefe de equipo	36,15	34,85	13,50
Oficial de primera	35,89	34,85	13,43
Oficial de segunda	35,78	34,85	13,37
Oficial de tercera	35,51	34,85	13,29
Mozo de taller (engrasador)	35,36	34,85	13,24

Nota: El importe de los quinquenios será para cada categoría profesional el doble del que corresponde en la misma a los bienios.

Plus convenio	215,71
Plus penosidad	90,78

Ayuda de comida	11,38
Dieta Nacional y en Portugal	44,61
Dieta Internacional	83,28

Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa	28.216,15
Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa en transporte de mercancías peligrosas	30.058,43

Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez	42.321,04
---	-----------

Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez en transporte de mercancías peligrosas	45.082,90
--	-----------

(03/7.072/18)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE

3**MADRID****SALA DE LO SOCIAL****Sección Primera**EDICTO
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

Dña. ELENA CARRASCO MANZANARES LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 01 de lo Social, HAGO SABER:

En el recurso de suplicación número 1140/17, formalizado por el Sr/a. Letrado/a D. JORGE APARICIO MARBÁN, en nombre y representación de D. PEDRO JULIÁN MUÑOZ SORIANO contra la sentencia de fecha diecisiete de abril de dos mil diecisiete, dictada por el Juzgado de lo Social número 1 de MADRID, en sus autos número 672/15, seguidos a instancia del recurrente frente al INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (INSS), TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (TGSS), MUTUA ASEPEYO y la empresa ESMARSA PROYECTOS INTEGRALES, SL, en reclamación de incapacidad permanente, siendo Magistrada-Ponente la Ilma. Sra. D^a. ROSARIO GARCÍA ÁLVAREZ, sobre Recurso de Suplicación se ha dictado sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal:

“Estimando el recurso de suplicación formulado contra la sentencia de instancia, que se revoca y previa desestimación de la excepción de caducidad de la instancia que en la misma se contiene, se estima la demanda y se condena a la empresa ESMARSA PROYECTOS INTEGRALES S.L. a abonar al trabajador la cantidad de 3419’32 €, devengada desde el 23 de enero de 2015 al 18 de junio de 2015, por la incapacidad temporal iniciada el 22 de noviembre de 2014. Sin costas.

Se absuelve al resto de codemandadas INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (INSS), TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (TGSS) y MUTUA ASEPEYO de los pedimentos en su contra formulados. Sin costas.

Incorpórese el original de esta sentencia, por su orden, al Libro de Sentencias de esta Sección de Sala.

Expídanse certificaciones de esta sentencia para su unión a la pieza separada o rollo de duplicación, que se archivará en este Tribunal, y a los autos principales.

Notifíquese la presente sentencia a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

Hágaseles saber a los antedichos, sirviendo para ello esta misma orden, que contra la presente sentencia pueden, si a su derecho conviene, interponer recurso de casación para la unificación de la doctrina, que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo Social de Madrid dentro del improrrogable plazo de los diez días laborales inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia de acuerdo con lo establecido, más en concreto, en los artículos 220, 221 y 230 de la LRJS.

Asimismo se hace expresa advertencia a todo posible recurrente en casación para unificación de esta sentencia que no goce de la condición de trabajador o de causahabiente suyo o de beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social o del beneficio reconocido de justicia gratuita, deberá acreditarse ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso el ingreso en metálico del depósito de 600 euros conforme al art. 229.1 b) de la LRJS y la consignación del importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente, en la cuenta corriente número 2826000000 nº recurso que esta Sección Primera tiene abierta en el Banco de Santander, sita en el Paseo del General Martínez Campos 35, Madrid.

Se puede realizar el ingreso por transferencia bancaria desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de Banco de Santander. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

Emitir la transferencia a la cuenta bancaria siguiente: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. En el campo ordenante, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el nif /cif de la misma. En el campo beneficiario, se identificará al juzgado o tribunal que ordena el ingreso. En el campo "observaciones o concepto de la transferencia", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al procedimiento número 2826000000114017.

Pudiéndose, en su caso, sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento de dicha condena mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito.

Cuando en la sentencia se reconozca al beneficiario el derecho a percibir prestaciones, el condenado al pago de la misma deberá ingresar en la Tesorería General de la Seguridad Social el capital-coste de la pensión o el importe de la prestación a la que haya sido condenado en el fallo, una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala (art. 230/2 de la LRJS).

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia, devuélvase los autos originales,

para su debida ejecución, al Juzgado de lo Social de su procedencia, dejando de ello debida nota en los Libros de esta Sección de Sala.

Así, por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos”.

Y para que sirva de **NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA a ESMARSA PROYECTOS INTEGRALES S.L.**, en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán en los estrados de esta Sección, salvo las que revistan la forma de auto o sentencia, o se trate de emplazamiento.

En Madrid, a 01 de marzo de 2018

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA

(03/8.747/18)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE

4

ANDALUCÍA

SALA DE LO SOCIAL

EDICTO

D./Dña. MARIA DEL CARMEN ORTEGA UGENA, Letrado/a de la Administración de Justicia de SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCIA, CON SEDE EN MALAGA, **CERTIFICO**: En el Recursos de Suplicación 1835/2017 se ha dictado resolución cuyo encabezamiento y fallo son del siguiente tenor literal:

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCIA
SALA DE LO SOCIAL CON SEDE EN 29001 Málaga
AVDA. MANUEL AGUSTIN HEREDIA Nº 16 -2º

Sentencia Nº 315/2018

ILTMO. SR. D. D. FRANCISCO JAVIER VELA TORRES, PRESIDENTE
ILTMO. SR. D. JOSE LUIS BARRAGAN MORALES,
ILTMO. SR. D. MANUEL MARTIN HERNANDEZ CARRILLO

En la ciudad de MÁLAGA a veintiuno de febrero de dos mil dieciocho

La SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCIA, CON SEDE EN MALAGA, compuesta por los Ilmos. Sres. citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente:

SENTENCIA

En el Recursos de Suplicación interpuesto por PEDRO GONZALEZ RODRIGUEZ contra la sentencia dictada por JUZGADO DE LO SOCIAL Nº10 DE MALAGA, ha sido ponente el **Ilmo./Ilma Sr./Sra D./ MANUEL MARTIN HERNANDEZ-CARRILLO.**

FALLAMOS

Que debemos **desestimar** y **desestimamos** el recurso de suplicación interpuesto por la representación de D. Pedro González Rodríguez contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 10 de Málaga con fecha 17 de marzo de 2.017 en autos sobre invalidez permanente, revisión de grado, seguidos a instancias de dicho recurrente contra el Instituto Nacional de la Seguridad Social, la Tesorería General de la Seguridad Social, la mutua Fraternidad Muprespa y Deca Obras y Construcciones S.L. confirmando la sentencia recurrida.

Notifíquese esta resolución a las partes y al Ministerio Fiscal advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina ante la Sala 4ª del Tribunal Supremo, el que deberá prepararse en el plazo de los diez días siguientes a la notificación de este fallo.

Y para que conste y sirva de notificación al demandado, DECA OBRAS Y CONSTRUCCIONES S.L cuyo actual paradero es desconocido, expido la presente para su publicación el BOP.

Dado en MÁLAGA a veintidós de febrero de dos mil dieciocho.

EI/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA/LA DE LA SALA

(03/9.135/18)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**JUZGADO DE LO SOCIAL DE****5****MADRID NÚMERO 2****EDICTO
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN**

Dña. LAURA CARRIÓN GÓMEZ LETRADA DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 02 de Madrid, HAGO SABER:

Que en el procedimiento 100/2017 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. ESDENKA ELIZABETH MIÑANO VERA frente a GRUPO LAS TRES PATAS SL sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado la siguiente resolución :

Decreto de 23/02/2018, cuya parte dispositiva literalmente dice,
En atención a lo expuesto, se acuerda:

- a) Declarar al/los ejecutado/s, GRUPO LAS TRES PATAS SL, en situación de INSOLVENCIA TOTAL por importe de 1.627,48 euros, insolvencia que se entenderá, a todos los efectos, como provisional.
- b) Archivar las actuaciones previa anotación en el Libro correspondiente de este Juzgado, y sin perjuicio de continuar la ejecución si en lo sucesivo se conocen nuevos bienes del ejecutado.

De conformidad con el art. 276.5 de la L.R.J.S., la declaración firme de insolvencia del ejecutado se hará constar en el registro correspondiente según la naturaleza de la entidad.

Notifíquese la presente resolución a las partes y al Fondo de Garantía Salarial advirtiéndose que contra la misma cabe interponer recurso de reposición ante este juzgado dentro del plazo de **TRES DIAS** hábiles a contar desde su notificación. Y una vez firme, hágase entrega de

certificación a la parte ejecutante, previa su solicitud, para que surta efectos ante el Fondo de Garantía Salarial.

Así, por este decreto, lo acuerdo y firmo. Doy fe.

Y para que sirva de **NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA a GRUPO LAS TRES PATAS SL**, en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en la oficina judicial, por el medio establecido al efecto ,salvo las que revistan la forma de auto, sentencia o decretos que pongan fin al procedimiento o resuelvan un incidente o se trate de emplazamiento.

En Madrid, a veintitrés de febrero de dos mil dieciocho .

LA LETRADA DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA

(03/9.173/18)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL DE

6**MADRID NÚMERO 13**EDICTO
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

D./Dña. MARIA ISABEL TIRADO GUTIERREZ LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 13 de Madrid, HAGO SABER:

Que en el procedimiento 1089/2016 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. MARIA JESUS FRAILE ENGUIITA frente a HISPANO AMERICANA DE INGENIERIA SL sobre Despidos / Ceses en general se ha dictado la siguiente resolución :

“En Madrid a ocho de enero de dos mil dieciocho.

Vistos por el Ilmo. Sr. Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social nº 13, D. ANGEL JUAN ALONSO BOGGIERO los presentes autos nº 1089/2016 seguidos a instancia de Dña. MARIA JESUS FRAILE ENGUIITA asistida por la Letrada D^a M^a Belén Vicente Miñarro contra HISPANO AMERICANA DE INGENIERIA SL que no comparece sobre Resolución contrato.

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA N° 9/2018

FALLO

Estimando la demanda interpuesta, condenar a la empresa HISPANO AMERICANA DE INGENIERIA SL a que abone a D. MARIA JESUS FRAILE ENGUIITA la cantidad de 26.401'20 euros.

Se advierte a la partes que contra esta Sentencia puede interponerse Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, anunciándolo por comparecencia o por escrito en este Juzgado en el plazo de los cinco días siguientes a su notificación y designando Letrado o graduado social colegiado para su tramitación. Se advierte al recurrente que no fuese trabajador o beneficiario del Régimen Público de Seguridad Social, ni gozase del derecho de asistencia jurídica gratuita que deberá acreditar al tiempo de interponerlo haber ingresado el importe de 300 euros en la cuenta IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274 con nº 2511-0000-61-1089-16 del BANCO DE SANTANDER aportando el resguardo acreditativo; así como acreditar al tiempo de anunciarlo haber consignado el importe íntegro de la condena en el BANCO DE SANTANDER o presentar aval de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento de Entidad Financiera por el mismo importe, en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista.

Se puede realizar el ingreso por transferencia bancaria desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de BANCO DE SANTANDER. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

Emitir la transferencia a la cuenta bancaria siguiente: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. En el campo ordenante, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el nif /cif de la misma. En el campo beneficiario, se identificará al juzgado o tribunal que ordena el ingreso. En el campo "observaciones o concepto de la transferencia", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al procedimiento 2511-0000-61-1089-16.

Así por esta mi sentencia, definitivamente juzgando, lo pronuncio, mando y firmo."

Y para que sirva de **NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA** a **HISPANO AMERICANA DE INGENIERIA SL**, en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en la oficina judicial, por el medio establecido al efecto ,salvo las que revistan la forma de auto, sentencia o decretos que pongan fin al procedimiento o resuelvan un incidente o se trate de emplazamiento.

En Madrid, a veintiséis de febrero de dos mil dieciocho.

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA

(03/8.745/18)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL DE

7

MADRID NÚMERO 17

EDICTO CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

D./Dña. CRISTINA SEIVANE TERAN LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 17 de Madrid, HAGO SABER:

Que en el procedimiento 276/2017 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. LUDIVINA GONZALEZ VERGARA frente a GLOSSA LANGUAGE CONSULTANTS, S.L., LINGUACENTER SA y BEST LANGUAGES SCHOOL SL sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado decreto de fecha 27/02/2018 cuya parte dispositiva literalmente dice:

A los efectos de las presentes actuaciones; y para el pago de 1.844,13 EUROS de principal; 184,41 euros y 184,41 euros de intereses y costas, se declara la INSOLVENCIA PROVISIONAL total del ejecutado GLOSSA LANGUAGE CONSULTANTS, S.L., BEST LANGUAGES SCHOOL SL y LINGUACENTER SA, sin perjuicio de que pudieran encontrarse nuevos bienes que permitieran hacer efectiva la deuda aún pendiente de pago.

La parte ejecutante podrá solicitar por escrito testimonios a fin de iniciar el correspondiente expediente ante el FONDO DE GARANTIA SALARIAL.

Una vez firme la presente resolución, archívense las presentes actuaciones.

MODO DE IMPUGNACION: Contra el presente decreto cabe recurso directo de **revisión**, en el plazo de TRES DIAS desde su notificación, debiendo el recurrente que no sea trabajador o beneficiario de la Seguridad Social, ingresar la cantidad de 25 Euros, dicho depósito habrá de realizarse mediante el ingreso de su importe en la Cuenta de Depósitos y

Consignaciones de este Juzgado en la entidad BANCO DE SANTANDER IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274 número 2515-0000-64-0276-17.

Así lo acuerdo y firmo. Doy fe.

EL/ LA LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA

D./Dña. CRISTINA SEIVANE TERAN

Y para que sirva de **NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA** a **GLOSSA LANGUAGE CONSULTANTS, S.L. y LINGUACENTER SA**, en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en la oficina judicial, por el medio establecido al efecto, salvo las que revistan la forma de auto, sentencia o decretos que pongan fin al procedimiento o resuelvan un incidente o se trate de emplazamiento.

En Madrid, a veintisiete de febrero de dos mil dieciocho.

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA

(03/9.020/18)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL DE

8**MADRID NÚMERO 20**EDICTO
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

D./Dña. ALMUDENA ORTIZ MARTIN LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 20 de Madrid, HAGO SABER:

Que en el procedimiento 1/2018 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. JUAN MANUEL CORONEL BELLEZA frente a HANDEL OG KONTROL SL sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado la siguiente resolución :

PARTE DISPOSITIVA

Se declara extinguida la relación laboral que unía a D./Dña. JUAN MANUEL CORONEL BELLEZA con la empresa HANDEL OG KONTROL SL, condenando a esta a que abone a aquel/lla la cantidad de 3.932,86 euros, en concepto de indemnización, y la cantidad de 366,70 euros, en concepto de salarios devengados desde el despido hasta la fecha de prestación de servicios para otra empresa (10 días x 36,67 euros)

MODO DE IMPUGNACION: mediante recurso de REPOSICION ante este Juzgado dentro de los TRES días hábiles siguientes al de su notificación, debiendo el recurrente que no sea trabajador o beneficiario de la Seguridad Social ingresar la cantidad de 25 Euros en la cuenta de este Juzgado abierta en la entidad BANCO DE SANTANDER número de cuenta 2518-0000-64-0001-18.

Así, por éste su Auto, lo acuerda, manda y firma, el Ilmo. Sr. Magistrado - Juez

D^a TERESA ORELLANA CARRASCO.

EL MAGISTRADO-JUEZ

Y para que sirva de **NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA** a HANDEL OG KONTROL SL , en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid y tablón de anuncios del Juzgado.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en la oficina judicial, por el medio establecido al efecto ,salvo las que revistan la forma de auto, sentencia o decretos que pongan fin al procedimiento o resuelvan un incidente o se trate de emplazamiento.

En Madrid , a veintiséis de febrero de dos mil dieciocho .

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA

(03/9.019/18)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL DE

9

MADRID NÚMERO 21

EDICTO CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

Dña. ARACELI CRESPO PASCUAL LETRADA DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 21 de Madrid, HAGO SABER:

Que en el procedimiento 827/2017-A de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de Dña. GEMA YELA PIZARRO frente a FOGASA y LE CRESPELLA SL sobre Despidos / Ceses en general se ha dictado sentencia, cuyo fallo es del tenor literal siguiente:

FALLO

ESTIMANDO la demanda de despido interpuesta por GEMA YELA PIZARRO contra la empresa LE CRESPELLA, SL, **DECLARO nulo** el despido de la trabajadora efectuado el 07-07-17, y no siendo posible la readmisión, **DECLARO** extinguida la relación laboral en la fecha de la presente resolución, **CONDENANDO** a la empresa demandada a que abone a la trabajadora la cantidad de 7.428,37 euros en concepto de indemnización, más otros 6.849,15 euros por salarios de tramitación.

CONDENANDO al FOGASA a estar y pasar por tales pronunciamientos sin perjuicio de su responsabilidad legal.

Se advierte a la partes que contra esta Sentencia puede interponerse Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, anunciándolo por comparecencia o por escrito en este Juzgado en el plazo de los cinco días siguientes a su notificación y designando Letrado o graduado social colegiado para su tramitación. Se advierte al recurrente que no fuese trabajador o beneficiario del Régimen Público de

Seguridad Social, ni gozase del derecho de asistencia jurídica gratuita que deberá acreditar al tiempo de interponerlo haber ingresado el importe de 300 euros en la cuenta IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274 con nº 2519-0000-61-0827-17 del BANCO DE SANTANDER aportando el resguardo acreditativo; así como acreditar al tiempo de anunciarlo haber consignado el importe íntegro de la condena en el BANCO DE SANTANDER o presentar aval de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento de Entidad Financiera por el mismo importe, en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista.

Así por esta mi sentencia. lo pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada ha sido la anterior sentencia en el día de su fecha por la Juez que la dictó, estando celebrando Audiencia Pública. Se incluye original de esta resolución en el libro de Sentencias, poniendo en los autos certificación literal de la misma y se remite las partes conforme a lo dispuesto en la LRJS. Doy fe.

Y para que sirva de **NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA a LE CRESPELLA SL**, en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid y tablón de anuncios del Juzgado.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en la oficina judicial, por el medio establecido al efecto, salvo las que revistan la forma de auto, sentencia o decretos que pongan fin al procedimiento o resuelvan un incidente o se trate de emplazamiento.

En Madrid, a veintiséis de febrero de dos mil dieciocho.

LA LETRADA DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA

(03/8.620/18)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL DE

10

MADRID NÚMERO 34

EDICTO
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

D./Dña. FERNANDO BENITEZ BENITEZ LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 34 de Madrid, HAGO SABER:

Que en el procedimiento 52/2018 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. YANIA COCA HERNANDEZ frente a ENSALADAS ELITE SL y FOGASA sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado la siguiente resolución :

AUTO

PARTE DISPOSITIVA

Despachar orden general de ejecución de sentencia a favor de la parte ejecutante, D./Dña. YANIA COCA HERNANDEZ , frente a la demandada ENSALADAS ELITE SL, parte ejecutada, por un principal de 6.475,61€, más 194,26€ y 647,56€ de intereses y costas calculados provisionalmente, sin perjuicio de su posterior liquidación.

Notifíquese la presente resolución a las partes.

MODO DE IMPUGNACION.- Mediante recurso de REPOSICION ante este Juzgado dentro de los TRES días hábiles siguientes al de su notificación, en el que además de alegar las posibles infracciones en que hubiere incurrido la resolución, podrá deducirse oposición en los términos previstos en el art. 239.4 LJS., debiendo el recurrente que no sea trabajador beneficiario del Régimen de la Seguridad social ingresar la cantidad de 25 Euros en la cuenta de este Juzgado abierta en la Entidad BANCO DE SANTANDER 2807-0000-64-0052-18.

Así, por éste su Auto, lo acuerda, manda y firma, el Ilmo. Sr. Magistrado - Juez

D./Dña. ANTONIO SEOANE GARCIA .

EL MAGISTRADO-JUEZ

DECRETO

PARTE DISPOSTIVA

En orden a dar efectividad a la orden general de ejecución, acuerdo:

- **REQUERIR a FOGASA y ENSALADAS ELITE SL**, a fin de que en el plazo de DIEZ DIAS manifieste relacionadamente bienes y derechos suficientes para cubrir la cuantía de la ejecución que asciende a 6.475,61€ , en concepto de principal y de 194,26€ 647,56€ en concepto provisional de intereses de demora y costas. Deberá manifestar dicha relación con la **precisión necesaria** para garantizar sus responsabilidades. Deberá, asimismo, **indicar** las personas que ostenten derechos de cualquier naturaleza sobre sus bienes y, de estar sujetos a otro proceso, concretar los extremos de éste que puedan interesar a la ejecución. Esta obligación incumbirá, cuando se trate de personas jurídicas, a sus administradores o a las personas que legalmente las representen y cuando se trate de comunidades de bienes o grupos sin personalidad, a quienes aparezcan como sus organizadores, directores o gestores. En el caso de que los bienes estuvieran gravados con cargas reales, deberá manifestar el importe del crédito garantizado y, en su caso, la parte pendiente de pago en esa fecha. En el caso de bienes inmuebles, deberá indicar si están ocupados, por qué personas y con qué título, bajo apercibimiento de que, en caso de no verificarlo, podrá ser sancionado, cuando menos, por desobediencia grave, en caso de que no presente la relación de sus bienes, incluya en ella bienes que no sean suyos, excluya bienes propios susceptibles de embargo o no desvele las cargas y gravámenes que sobre ellos pesaren, y podrán imponérsele también multas coercitivas periódicas.

- La Cuenta de Consignaciones del órgano judicial a efectos de pago por **transferencia** será la siguiente: **BANCO SANTANDER ES 55 0049 3569 9200 0500 1274** debiendo indicar en el campo concepto/observaciones: 2807000064-0052-18 (número de cuenta de consignaciones del juzgado)

Dar audiencia al Fondo de Garantía Salarial y a la parte actora para que en QUINCE DIAS puedan designar la existencia de nuevos bienes susceptibles de traba, advirtiéndoles que de no ser así se procederá a dictar decreto de insolvencia provisional en la presente ejecución.

Notifíquese la presente resolución a las partes.

MODO DE IMPUGNACION: Contra el presente decreto cabe recurso directo de **revisión**, en el plazo de TRES DIAS desde su notificación, debiendo el recurrente que no sea trabajador o beneficiario de la Seguridad Social, ingresar la cantidad de 25 Euros, dicho depósito habrá de realizarse mediante el ingreso de su importe en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado en la entidad BANCO DE SANTANDER IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274 número 2807-0000-64-0052-18.

Así lo acuerdo y firmo. Doy fe.

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA

D./Dña. FERNANDO BENITEZ BENITEZ

Y para que sirva de **NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA a ENSALADAS ELITE SL**, en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en la oficina judicial, por el medio establecido al efecto, salvo las que revistan la forma de auto, sentencia o decretos que pongan fin al procedimiento o resuelvan un incidente o se trate de emplazamiento.

En Madrid a veintiséis de febrero de dos mil dieciocho .

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA

(03/8.730/18)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL DE

11

MÓSTOLES NÚMERO 1EDICTO
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

D./Dña. MARIA VICTORIA ESTEBAN DELGADO LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 01 de Móstoles, HAGO SABER:

Que en el procedimiento de ejecución 234/2017-V, de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. CRISTIAN DANIEL ZAMBRANO PEREZ y D./Dña. JENNY DEL ROCIO ESMERALDA GONGORA frente a MULTIHOGAR CHEN SL sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado Decreto de insolvencia, cuya parte dispositiva es la siguiente :

PARTE DISPOSITIVA

A los efectos de las presentes actuaciones; y para el pago de 25.360,47 euros de principal, más 4311 euros de intereses y calculados para costas, se declara la INSOLVENCIA PROVISIONAL total del ejecutado INSTALACIONES FRIGORIFICAS SAFRIGAR SL, sin perjuicio de que pudieran encontrársele nuevos bienes que permitieran hacer efectiva la deuda aún pendiente de pago.

Hágase entrega de certificación a la parte ejecutante a fin de iniciar el correspondiente expediente ante el FONDO DE GARANTIA SALARIAL.

MODO DE IMPUGNACION: Contra el presente decreto cabe recurso directo de **revisión**, en el plazo de TRES DIAS desde su notificación, debiendo el recurrente que no sea trabajador o beneficiario de la Seguridad Social, ingresar la cantidad de 25 Euros, dicho depósito habrá de realizarse mediante el ingreso de su importe en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado en la entidad BANCO DE SANTANDER IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274 número 2850-0000-64-0324-17.

Y para que sirva de **NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA** a **MULTIHOGAR CHEN SL**, en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en la oficina judicial, por el medio establecido al efecto, salvo las que revistan la forma de auto, sentencia o decretos que pongan fin al procedimiento o resuelvan un incidente o se trate de emplazamiento.

En Móstoles, a cinco de febrero de dos mil dieciocho.

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA

(03/9.008/18)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL DE

12

MÓSTOLES NÚMERO 1

EDICTO CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

D./Dña. MARIA VICTORIA ESTEBAN DELGADO LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 01 de Móstoles, HAGO SABER:

Que en el procedimiento de ejecución 38/2018-V, de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. IULIAN MANOLACHE frente a GRUPO HOSTELERO SANDOVAL CIODARU SL sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado Auto y Decreto cuya parte dispositiva es la siguiente :

PARTE DISPOSITIVA

Despachar orden general de ejecución de sentencia a favor de la parte ejecutante, D./Dña. IULIAN MANOLACHE , frente a la demandada GRUPO HOSTELERO SANDOVAL CIODARU SL, parte ejecutada, por un principal de 7080,74 euros, más 1203 euros de intereses y costas calculados provisionalmente, sin perjuicio de su posterior liquidación.

Notifíquese la presente resolución a las partes.

MODO DE IMPUGNACION.- Mediante recurso de REPOSICION ante este Juzgado dentro de los TRES días hábiles siguientes al de su notificación, en el que además de alegar las posibles infracciones en que hubiere incurrido la resolución, podrá deducirse oposición en los términos previstos en el art. 239.4 LJS., debiendo el recurrente que no sea trabajador beneficiario del Régimen de la Seguridad social ingresar la cantidad de 25 Euros en la cuenta de este Juzgado abierta en la Entidad BANCO DE SANTANDER 2850-0000-64-0038-18.

PARTE DISPOSTIVA

En orden a dar efectividad a la orden general de ejecución, acuerdo:

Dar audiencia al Fondo de Garantía Salarial y a la parte actora para que en QUINCE DIAS puedan designar la existencia de nuevos bienes susceptibles de traba, advirtiéndoles que de no ser así se procederá a dictar decreto de insolvencia provisional en la presente ejecución.

Notifíquese la presente resolución a las partes.

MODO DE IMPUGNACION: Contra el presente decreto cabe recurso directo de **revisión**, en el plazo de TRES DIAS desde su notificación, debiendo el recurrente que no sea trabajador o beneficiario de la Seguridad Social, ingresar la cantidad de 25 Euros, dicho depósito habrá de realizarse mediante el ingreso de su importe en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado en la entidad BANCO DE SANTANDER IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274 número 2850-0000-64-0038-18.

Y para que sirva de **NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA a GRUPO HOSTELERO SANDOVAL CIODARU SL**, en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en la oficina judicial, por el medio establecido al efecto, salvo las que revistan la forma de auto, sentencia o decretos que pongan fin al procedimiento o resuelvan un incidente o se trate de emplazamiento.

En Móstoles, a veintiuno de febrero de dos mil dieciocho.

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA

(03/9.171/18)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**JUZGADO DE LO SOCIAL DE****13****ALMERÍA NÚMERO 2****EDICTO**

D/Dª LUISA ESCOBAR RAMÍREZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 2 DE ALMERIA.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 255/2017 a instancia de la parte actora D/Dª. JOSE ANTONIO MARTIN MORENO contra FALCON CONTRATAS Y SEGURIDAD SA sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado RESOLUCION de fecha 5/12/17 del tenor literal siguiente:

PARTE DISPOSITIVA

S.Sª. Iltma. DIJO: Procédase a la ejecución de la sentencia dictada en los autos 406/15 por la suma de 12.652,47 euros en concepto de principal, y habiendo sido declarada la ejecutada en insolvencia provisional dése audiencia a la parte actora y al Fondo de Garantía Salarial a fin de que en el plazo de quince días insten la práctica de la diligencia que a su derecho interese o designen bienes, derechos o acciones del deudor que puedan ser objeto de embargo.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma podrá interponerse en el plazo de TRES DIAS RECURSO DE REPOSICION, en el que, además de alegar las posibles infracciones en que hubiera de incurrir la resolución y el cumplimiento o incumplimiento de los presupuestos y requisitos procesales exigidos, podrá **deducirse la oposición** a la ejecución despachada aduciendo pago o cumplimiento documentalmente justificado, prescripción de la acción ejecutiva u otros hechos impeditivos, extintivos o excluyentes de la responsabilidad que se pretenda ejecutar siempre que hubieren acaecido con posterioridad a su constitución del título, no siendo la compensación de deudas admisible como causa de oposición a la ejecución.

Así por este Auto, lo acuerdo, mando y firma el Iltmo. Sr. D LOURDES CANTÓN PLAZA. Doy fe.

**EL/LA MAGISTRADO-JUEZ
ADMINISTRACION DE JUSTICIA**

EL/LA LETRADO DE LA

Así por este Auto, lo acuerdo mando y firma el Iltmo/a. Sr./Sra. D./Dña. LOURDES

CANTÓN PLAZA, MAGISTRADO/JUEZ del JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 2 DE ALMERIA. Doy fe.

Y para que sirva de notificación al demandado FALCON CONTRATAS Y SEGURIDAD SA actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el **BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA de MADRID**, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En ALMERIA, a cinco de diciembre de dos mil diecisiete.

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

(03/8.761/18)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL DE

14

ALMERÍA NÚMERO 2

EDICTO

D/Dª LUISA ESCOBAR RAMÍREZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 2 DE ALMERIA.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 255/2017 a instancia de la parte actora D/Dª. JOSE ANTONIO MARTIN MORENO contra FALCON CONTRATAS Y SEGURIDAD SA sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado RESOLUCION de fecha 23/02/18 del tenor literal siguiente:

PARTE DISPOSITIVA

ACUERDO:

- a) Declarar al/a los ejecutado/s FALCON CONTRATAS Y SEGURIDAD SA, en situación de **INSOLVENCIA TOTAL** por importe de 12.652,47 euros, insolvencia que se entenderá, a todos los efectos, como provisional.
- b) **Archivar** las actuaciones previa anotación en el Libro correspondiente, y sin perjuicio de continuar la ejecución si en lo sucesivo se conocen nuevos bienes del ejecutado.

Notifíquese la presente resolución

MODO DE IMPUGNACIÓN: Contra la presente resolución cabe recurso directo de revisión que deberá interponerse ante quien dicta la resolución en el plazo de **TRES DÍAS** hábiles siguientes a la notificación de la misma con expresión de la infracción cometida en la misma a juicio del recurrente, art. 188 LRJS. Para la admisión del recurso deberá previamente acreditarse constitución de depósito en cuantía de 25 euros, debiendo ingresarlo en la cuenta de este Juzgado abierta en Banco Santander nº 0232 0000 31 "seguido del numero del expediente" salvo quienes tenga reconocido el derecho de asistencia jurídica gratuita.

Si el ingreso se efectuare por transferencia bancaria habrá de hacerse en la cuenta de Banco Santander IBAN ES5500493569920005001274, debiendo indicar el beneficiario, Juzgado de lo Social nº DOS. de ALMERIA, y en "Observaciones" se consignarán los 16 dígitos de la cuenta-expediente judicial, indicando después de estos, separado por un espacio, el Código "31" y "Revisión de resoluciones del Secretario Judicial".

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Y para que sirva de notificación al demandado FALCON CONTRATAS Y SEGURIDAD SA actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el **BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE MADRID**, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En ALMERIA, a veintitrés de febrero de dos mil dieciocho.

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

(03/8.769/18)

