

DAD DE MADRID de 5 de octubre de 1999), el citado Decreto Legislativo 1/2002, de 24 de octubre, y en los artículos 222 y siguientes de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, caben formular los siguientes recursos contra la liquidación practicada:

- Potestativamente, podrá interponerse recurso de reposición en un plazo de un mes, contado desde el día siguiente a la publicación de esta notificación ante el Director-Gerente del Hospital Universitario “La Paz”, sito en el paseo de la Castellana, número 261, Madrid.
- Reclamación económico-administrativa en un plazo de un mes, contado desde el día siguiente a la publicación de esta notificación, ante el Director-Gerente del Hospital Universitario “La Paz”, sito en el paseo de la Castellana, número 261, Madrid.

Ambos recursos no podrán simultanearse.

Madrid, a 24 de julio de 2009.—El Gerente, Rafael Pérez-Santamarina Feijoo.

(01/3.072/09)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 23 de junio de 2009, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Ceva Automotive Logistics, Sociedad Limitada” (código número 2809612).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Ceva Automotive Logistics, Sociedad Limitada”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 28 de noviembre de 2008, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General,

RESUELVE

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

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

Madrid, a 23 de junio de 2009.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

VI CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “CEVA AUTOMOTIVE LOGISTICS, SOCIEDAD LIMITADA”

PREÁMBULO

En Madrid a 28 de Noviembre de dos mil ocho, reunidos de una parte la representación de la Empresa, compuesta por D. Pedro Orejas Laborda, Dª Inmaculada Soria Arjona, de otra la representación de los trabajadores compuesta por D. Juan Jesús García, D. Alfredo Sanz y D. Antonio Arcas, conciertan los siguientes acuerdos:

Aprobar la redacción del 6º Convenio Colectivo de CEVA AUTOMOTIVE LOGISTICS ESPAÑA, S.L., que figura a continuación, enviando copia del mismo a la autoridad laboral competente, a los efectos de lo establecido en el artículo nº 90 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO - I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo nº 1.- Ámbito territorial.-

El presente Convenio Colectivo será de aplicación al centro de trabajo que CEVA AUTOMOTIVE LOGISTICS ESPAÑA, S.L., tiene actualmente en funcionamiento, sito en carretera M-300, Km. 28,500, Alcalá de Henares, 28802 Madrid.

Artículo nº 2.- Ámbito personal.-

El Convenio afecta a la totalidad del personal de CEVA Automotive Logistics España, S.L., en la fecha de su entrada en vigor o contratados durante su vigencia, sin más excepción que el cargo de Alta Dirección, según criterio de la empresa, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores (Ley 1/1995, de 24 de marzo).

Artículo nº 3.- Ámbito temporal.-

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2008, sea cual fuere la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid y será de aplicación hasta el 31 de diciembre de 2008. La retroactividad de este Convenio no afectará a aquellas materias en las que expresamente se regule una cosa distinta.

Artículo nº 4.- Denuncia del Convenio.-

La denuncia del Convenio podrá realizarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse por escrito con una antelación mínima de 3 meses a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. No obstante lo anterior, ambas partes se comprometen a comenzar a negociar el siguiente convenio al menos tres meses antes de su vencimiento.

De no mediar denuncia, se entenderá prorrogado de año en año a partir del 1 de enero de 2009, en sus propios términos.

CAPITULO - II

NORMAS GENERALES

Artículo nº 5.- Compensación y absorción.-

Los beneficios concedidos en el presente Convenio, compensarán y absorberán los aumentos concedidos por disposiciones legales o reglamentarias, resoluciones de autoridades administrativas, Convenios Colectivos o cualquier otra fuente, actualmente en vigor o que en lo sucesivo se promulguen o acuerden.

Artículo nº 6.- Vinculación a la totalidad.-

Las condiciones pactadas en este Convenio, forman un todo orgánico indivisible y a los efectos de su aplicación práctica, habrán de ser consideradas globalmente en su conjunto.

En consecuencia, cualquier modificación en el articulado del presente convenio, salvo interpretación a través de la Comisión Mixta de Aplicación y Vigilancia, invalidaría la totalidad, debiendo renegociarse su contenido.

Artículo nº 7.- Comisión Paritaria de Interpretación.-

Con el fin de solventar las cuestiones de interpretación que puedan plantearse durante la vigencia del presente convenio, se constituye una Comisión Mixta de Aplicación y Vigilancia, integrada por seis vocales, tres representantes de los trabajadores, y tres representantes de la Empresa, D. Juan Jesús García, D. Alfredo Sanz y D. Antonio Arcas por parte del Comité y D. Pedro Orejas, D. Juan Ramón Díaz y Dª Inmaculada Soria por parte de la Empresa.

Artículo nº 8.- Concurrencia de convenios.-

Se acuerda expresamente que el actual convenio colectivo no podrá ser afectado por lo dispuesto en acuerdos interprofesionales o convenios de ámbito distinto, ya sea éste superior o inferior al del presente convenio.

CAPITULO - III

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo nº 9.- Jornada y horario de trabajo.-

1. Se establece una jornada máxima anual de **1.760 horas**, efectivas de trabajo para la totalidad de los trabajadores de la Empresa.

2. La distribución de la jornada y horario figura en el Anexo nº 5 y durante la vigencia del presente convenio, estará sujeta al acuerdo "extra convenio", en los términos pactados y firmados el mismo día. Se recoge que podrán realizarse cambios de turnos entre compañeros, de manera puntual y no por sistema, siempre y cuando, ambas personas puedan desempeñar las mismas funciones.
3. Se establece una interrupción para la comida de 40 minutos de duración, no teniendo la consideración de tiempo efectivo de trabajo.
4. Las horas extraordinarias sólo se realizarán en aquellos supuestos en que sean absolutamente necesarias, correspondiendo exclusivamente la propuesta de su realización a los responsables de cada departamento o servicio.
5. En cuanto a los retrasos debidos a fuerza mayor, ajenos al trabajador, se tratarán de manera particular.

Las omisiones de fichaje implicarán en todo caso, una ausencia de sesenta minutos, salvo que sea debidamente justificado por su jefe inmediato y dentro de las 24 horas de haberse producido. Dicha ausencia se descontará de sus retribuciones mensuales.

A efectos de cómputo para los importes a descontar, se tendrá en cuenta el salario bruto anual que el empleado tenga en el mes objeto de descuento y el número de horas de trabajo de la Empresa fijadas en el apartado 1., del presente artículo.

Artículo nº 10.- Excepciones a la jornada.-

Debido a la naturaleza de la actividad de la empresa y con el fin de cubrir adecuadamente los servicios mínimos demandados por los clientes, la empresa designará el número de personas necesarias para la prestación de servicios en festivos.

La prestación de los servicios en los días anteriormente indicados, será voluntaria.

La prestación de los servicios en festivos, será obligatoria para todos aquellos que lo tengan recogido en contrato individual de trabajo, siempre y cuando las necesidades de la empresa no se vean cubiertas con la voluntariedad anteriormente citada. Dichas horas serán consideradas como Horas Extraordinarias Estructurales.

Artículo 11.- Vacaciones.-

1. Los trabajadores incluidos en el presente Convenio disfrutarán de **veinticinco** días laborables de vacaciones. Los ingresados durante la vigencia del presente Convenio tendrán derecho a disfrutar la parte proporcional, desde su fecha de ingreso hasta el final del año en curso.
2. Siempre que se mantenga una plantilla mínima del 40% en cada sección exceptuando el periodo estival. Los trabajadores una vez superado el periodo de prueba, podrán partir su periodo anual de vacaciones, con los criterios establecidos y proporcionalmente al total de días devengados, de forma que disfruten de 5 días de vacaciones en Navidad, (del 24 de diciembre al 6 de enero, ambos inclusive).
3. Durante el periodo de vacaciones se percibirá las remuneraciones mensuales fijas (salario base, complemento personal, complemento de antigüedad y plus lineal convenio), no correspondiendo en ningún supuesto la percepción de retribuciones variables.
4. La distribución de las vacaciones queda establecida de la siguiente manera:

4.1 En el periodo estival que comprende un total de 9 semanas, con fecha de inicio la semana en la que comienza el primer lunes del mes de julio, finalizando por tanto en la novena semana correlativa.

En el mismo se contempla el disfrute de 3 semanas consecutivas (15 días laborables), que dan lugar a 3 periodos de 3 semanas cada uno, que tendrán carácter rotativo anualmente, de tal manera que, cada año disfrute sus vacaciones estivales en el periodo siguiente y así sucesivamente.

4.2 Se podrá previa comunicación y autorización del responsable, cambiar el periodo de disfrute con otro compañero/a sin que ello modifique las rotaciones en los siguientes años que le correspondiesen.

Las personas que por cualquier circunstancia soliciten vacaciones fuera de periodo estival, deberá comunicarlo con al menos 3 meses de antelación, debiendo ser autorizado por su responsable. El periodo deberá ser de 15 días laborables consecutivos, sin que ello modifique las rotaciones en los siguientes años que le correspondiesen.

En el caso que haya festivos en alguno de los 3 periodos establecidos, se deberá acordar con el responsable el día o días de disfrute, para su correspondiente autorización.

4.3 En el periodo de Navidad se contempla el disfrute de un total de 5 cinco días laborables dentro de las fechas establecidas. (del 24 de diciembre y hasta el 6 de enero, ambos inclusive, teniendo en cuenta que los medios días del 24 y 31 de diciembre se contemplarán como uno solo).

4.4 Los 5 días laborables restantes, deberán disfrutarse en el resto del año y fuera de las fechas o periodos establecidos anteriormente. Dichos días podrán disfrutarse o consecutivos o en dos veces como máximo.

Artículo 12.- Permisos retribuidos.-

1. Los trabajadores tendrán derecho, siempre que lo justifiquen, a los siguientes permisos retribuidos:
 - 1.1 Por matrimonio, quince días laborables, considerados de lunes a viernes.
 - 1.2 Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

- 1.3 Por muerte o entierro del cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos, tíos, sobrinos, nietos del trabajador o su cónyuge, tres días naturales o cinco si es fuera de su lugar de residencia. Por alumbramiento de esposa, tres días naturales o cinco si es fuera de su lugar de residencia. En caso de intervención quirúrgica en el parto (cesárea) se concederá un día natural más.
- 1.4 En el caso de enfermedad grave 3 días naturales y 2 días naturales por hospitalización de los familiares recogidos en el apartado 1.3.
- 1.5 En caso de operación quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, serán dos días naturales o cuatro si es fuera de su lugar de residencia. de los familiares recogidos en el apartado 1.3 En caso de realizarse operación estando de permiso por alguna de las causas expuestas en el apartado anterior, se concederá un día natural más, debiendo ser justificado.
- 1.6 Por matrimonio o primera comunión de parientes de padres, hijos y hermanos del empleado y cónyuge, un día natural previa justificación.
- 1.7 Para 2008 se establecen cuatros días de permiso retribuido por regulación de convenio (Asuntos Propios), sin justificación.
- 1.8 El trabajador, previo aviso y justificación del facultativo, tendrá permiso retribuido para la asistencia a consulta médica general o acompañamiento a hijos al médico, por el tiempo necesario hasta un máximo anual de **18 horas**. Todos los tiempos que excedan del límite anterior, se descontarán teniendo en cuenta el salario hora del trabajador.
Cuando la necesidad de la consulta surja en el centro de trabajo, será requisito imprescindible que se cuente con la autorización del servicio médico de la empresa, cuyo horario diario es de 9'30 a 12'30 horas.
En los casos excepcionales en los que no sea posible contar inicialmente con dicha autorización, el trabajador deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento de la empresa, mediante llamada telefónica o cualquier otro medio, así como traer justificante suficiente de la consulta, que deberá ser confirmada con posterioridad por el servicio médico de la empresa.
- 1.9 Asistencia a consulta médica de especialistas, por el tiempo necesario.
- 1.10 Un día por traslado del domicilio habitual, debidamente justificado.

2.- Atendidas las circunstancias que en el caso concurren, los jefes que concedieron las licencias podrán prorrogarlas siempre que se justifique su necesidad por el interesado.

3.- La concesión de las licencias corresponde a la Dirección o a la persona en quien delegue. En los supuestos recogidos en los apartados 1.2, 1.3, y 1.4, la concesión se hará en el acto, sin perjuicio de las justificaciones posteriores. En el caso 1.1 del propio artículo, el permiso deberá disfrutarse inmediatamente después de la fecha solicitada para tal fin.

4.- Las licencias y permisos regulados en éstos artículos, serán retribuidas a razón del salario base mas complementos personales.

5.- La empresa mantiene el criterio de considerar las jornadas de tarde de los días 24 y 31 de Diciembre, no laborables. En caso de ser estos sábados o festivos, las de los días precedentes.

A efectos de jornada laboral, se computarán cada uno de éstos días como media jornada, que se disfrutará como día completo.

6.- Los trabajadores que justifiquen, mediante documento oficial que certifique su estado civil como "Pareja de Hecho", podrán en derecho disfrutar de los permisos en este artículo recogidos, quedando excluido el de permiso por matrimonio, apartado 1.1.

Artículo nº 13.- Incapacidad Temporal

La baja por enfermedad deberá entregarse directamente en el Departamento de Personal dentro de las setenta y dos horas siguientes a su emisión por el facultativo. Si no es posible en persona, se hará a través de fax o mediante algún compañero, pero siempre dentro del plazo establecido.

Todo lo anterior no eximirá de la obligación de avisar telefónicamente al Departamento de Personal, en las primeras horas, del motivo de la baja.
Como complemento a las prestaciones establecidas en la Ley General de la Seguridad Social, cuando el trabajador se encuentre en situación de Incapacidad Temporal, se tendrán en cuenta las siguientes mejoras:

1.- En caso de enfermedad común y accidentes no laborales y durante la Incapacidad Temporal con aviso al empresario, el trabajador percibirá el 100% de su salario, sin que ese beneficio pueda exceder de 7 días al año.

A partir del 8º día y hasta el 20º, se percibirá el 70% de la base de cotización correspondiente al mes anterior a la baja.

Del día 21º hasta el 49º, se percibirá el 80% de la base de cotización del mes anterior a la baja.

A partir del día 50º, siempre que la baja sea continuada y se encuentre debidamente documentada, el trabajador percibirá el 100% de su salario.

2.- En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, se garantizará el 100% del salario del trabajador.

3.- Para todos los casos que requieran hospitalización, la empresa garantizará el 100% del salario del trabajador durante los días que dure dicha hospitalización. Para el resto de los días se aplicará lo establecido con carácter general en los párrafos anteriores.

4.- La Empresa también se compromete al pago íntegro de las pagas extraordinarias y vacaciones, con independencia de las deducciones que se hayan podido efectuar durante la Incapacidad Temporal.

Esto no eximirá, sin embargo, a los trabajadores de su obligación de comunicar las ausencias conforme a lo regulado en los apartados 1 y 2 de este artículo.

5.- En caso de coincidir el periodo de vacaciones con la baja por accidente Laboral, constatado por la Mutua de Prevención, deberá establecer un nuevo periodo de vacaciones que será acordado de mutuo acuerdo entre Empresa y Trabajador, programando de nuevo el periodo de disfrute, teniendo en cuenta las necesidades de la Empresa.

CAPITULO - IV

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo nº 14.- Remuneraciones mensuales fijas.-

1. A los efectos de éste convenio se consideran remuneraciones mensuales fijas las siguientes:

- Salario Base
- Complemento personal asignado
- Complemento personal por antigüedad
- Plus lineal convenio

2. **Salario Base:** El salario base mínimo, en cómputo anual por categorías, aplicables durante la vigencia de este convenio, figura en el Anexo nº 2 "Tablas Salariales".

3. **Complemento personal asignado:** Es el complemento salarial que comprende las percepciones abonadas por la empresa en razón a las condiciones personales del trabajador, según valoración de la Dirección. Este concepto retributivo durante la vigencia de este convenio, tendrá el mismo tipo de incremento de las tablas salariales (Anexo nº 2).

4. **Complemento personal por antigüedad:** El complemento personal por antigüedad se abonará por trienios de acuerdo con el baremo que figura en el Anexo nº 3 "Antigüedad".

5. **Plus lineal convenio:** Es el complemento salarial, que figura en las tablas salariales y tendrá el mismo tipo de incremento de las tablas salariales (Anexo nº 2). Dicho complemento salarial no se tendrá en cuenta en el cálculo del precio de la hora extraordinaria.

Artículo nº 15.- Abono de las remuneraciones.-

Las remuneraciones mensuales fijas se abonarán en quince pagas: doce mensualidades coincidentes con los meses naturales y tres pagas extraordinarias denominadas de Marzo, Julio y Navidad.

La paga de Marzo del ejercicio actual, se abonará anticipadamente el 31 de Marzo. Al personal de nuevo ingreso, se hará efectiva una vez finalizado el periodo de prueba. La paga de Marzo se abonará en la nómina del mes de Marzo, la paga de Julio se abonará junto con la nómina del mes de Junio y la de Navidad en la primera quincena del mes de Diciembre.

El derecho a la percepción de las pagas extraordinarias íntegras, se generarán por año completo de servicio. Periodos inferiores, se prorratearán en función de los días trabajados durante el año.

A efectos de devengo, se tomarán como referencia las siguientes fechas:

- **Paga de Marzo:** Desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre del año natural. Su devengo es anual
- **Paga de Julio:** Desde el 1 de enero hasta el 30 de junio del año natural. Su devengo es semestral
- **Paga de Navidad:** Desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre del año natural. Su devengo también será semestral.

El incremento salarial para el periodo de vigencia de este convenio consistirá en lo especificado en el anexo nº 1.

Artículo nº 16.- Horas Extraordinarias.-

1.- Las Horas Extraordinarias sólo se realizarán por pedidos o periodos punta de trabajo u otra necesidad derivada de la naturaleza de la actividad. Para la determinación de su valor se calculará en función del salario base más el complemento personal asignado y el complemento personal por antigüedad, multiplicado por 15 mensualidades y como divisor para 2008, **1.760 horas**. Al cociente resultante se le aplicará un incremento del 75%.

2.- Las horas extraordinarias realizadas en Sábado, Domingo o festivo y horario nocturno tendrán un incremento del 100% sobre el valor del cociente resultante previsto en el párrafo anterior.

Sin embargo, estas horas se compensarán preferiblemente con periodos de descanso, también incrementados en el mismo porcentaje. Y así, cada hora extraordinaria realizada, se disfrutarán dos horas de una jornada ordinaria.

Será el trabajador el que elija entre la retribución económica o la compensación con periodo de descanso por la prestación de dichos servicios.

En caso de elegir la compensación con periodo de descanso, se acordará de mutuo acuerdo entre las partes el periodo de disfrute.

En el supuesto de no haber acuerdo en la elección de este periodo, se optará por la retribución económica.

En aquellos contratos en los que exista la obligatoriedad de la prestación en festivos, será la empresa la que elija entre la retribución económica o la compensación con tiempo de descanso, así como el periodo de su disfrute.

En cualquier caso, el tiempo de descanso deberá disfrutarse dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias.

Artículo nº17.- Pago retribuciones.-

La Empresa pagará las retribuciones correspondientes a través del sistema de transferencia bancaria, una vez efectuadas las deducciones por impuestos y cargas sociales que correspondan.

Para el pago de retribuciones, se reconocen los actuales modelos de recibos de salarios como oficiales, con lo que se adecuarán a la Orden Ministerial del 27 de Diciembre de 1994.

CAPITULO - V

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo nº 18.- Faltas y sanciones.-

1. Se entiende por **faltas** las acciones u omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales.

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

3. Se consideran **FALTAS LEVES** las siguientes:

- 3.1 De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante un periodo de treinta días naturales.
- 3.2 No notificar con carácter previo o, en su caso dentro de las 24 horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- 3.3 El abandono del trabajo sin causa justificada aunque sea por breve tiempo. Si por consecuencia del abandono se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa, a los compañeros de trabajo o se produjera algún accidente, la falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- 3.4 Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 3.5 La no atención al público con la corrección y diligencia debidas.
- 3.6 No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 3.7 Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- 3.8 Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

4. Se califican como **FALTAS GRAVES** las siguientes:

- 4.1 Más de tres ausencias no justificadas o faltas de puntualidad cometidas durante un periodo de treinta días naturales.
- 4.2 Faltas de uno a tres días al trabajo durante un periodo de treinta días naturales sin causa justificada. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- 4.3 No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará falta muy grave.
- 4.4 Entregarse a juegos, de cualquier naturaleza, dentro de la jornada de trabajo.
- 4.5 La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia u obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinaria e instalaciones que pretenda introducir la Empresa dentro de sus facultades legales. Si la desobediencia implicare quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
- 4.6 Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
- 4.7 La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 4.8 La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para los compañeros de trabajo, o peligro de averías para las instalaciones, se considerará falta muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas, aparatos y medidas de seguridad e higiene de carácter obligatorio.
- 4.9 Realizar sin la oportuna autorización trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear, para fines propios, las herramientas o máquinas de la Empresa.
- 4.10 La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no fuere la simple amonestación verbal.

5. Se califican como **FALTAS MUY GRAVES** siguientes:

- 5.1 Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte en un año.

5.2 Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días laborables consecutivos o cinco alternos en un periodo de treinta días naturales.

5.3 El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y la sustracción de dinero, enseres, piezas o materiales, tanto a los compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona, realizada dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

5.4 La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda la manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

5.5 La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo.

5.6 La embriaguez o toxicomanía que repercuta negativamente en el trabajo.

5.7 La violación del secreto de correspondencia, sigilo profesional o de documentos reservados o confidenciales de la Empresa.

5.8 Dedicarse a actividades que la Empresa, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, hubiese declarado incompatibles o prohibidas, o que implicaren competencia desleal hacia la misma.

5.9 Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los directivos, jefes, compañeros de trabajo y subordinados.

5.10 Causar accidentes graves por dolo, imprudencia inexcusable y negligencia inexcusable.

5.11 Abandonar el puesto de trabajo en puestos de responsabilidad.

5.12 La disminución no justificada en el rendimiento de trabajo.

5.13 Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

5.14 Las conductas que atenten contra la libertad sexual y supongan acoso sexual tanto verbal como físico.

5.15 El abuso de autoridad. Se entiende como tal, cuando un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un subordinado.

5.16 La condena por sentencia firme en cualquier grado de participación o autoría, impuesta por la comisión de un delito que lleve aparejada pena de privación de libertad por tiempo de un año o más, aunque se cumpliera en libertad condicional. La privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, conlleva la suspensión automática del contrato de trabajo siempre que sea comunicada a la Empresa por escrito y dentro de los siete días laborables siguientes a aquél en que se hubiese producido.

5.17 Las derivadas de los previsto en los números 3.3 del punto 3 y 4.3, 4.5 y 4.8 del punto 4.

6. Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

- 6.1 Por faltas leves:
 - Amonestación verbal
 - Amonestación por escrito
- 6.2 Por faltas graves:
 - Traslado de puesto dentro del centro de trabajo
 - Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 20 días
- 6.3 Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días
 - Inhabilitación para ascensos por plazo de hasta 5 años
 - Despido disciplinario

CAPITULO - VI

SUBVENCIONES Y AYUDAS

Artículo nº 19.- Subvención por transporte.-

Seguirán recibiendo en concepto de transporte, por un importe de **5,68** euros., por día efectivo de trabajo, todo el personal que venía percibiéndolo con anterioridad al 1 de julio de 1995. (Importe al 31/12/07 sujeto a regularización s/anexo nº 1)

Artículo nº 20.- Prendas de trabajo.-

1. La empresa facilitará las siguientes prendas de vestir al año a los trabajadores del Almacén: dos camisas de verano, dos de invierno y dos pantalones además de una toalla de aseo. Cada dos años se hará entrega de una chaquetilla.

2. La Empresa no podrá exigir a los trabajadores ninguna prenda de trabajo que no haya sido facilitada por ella.

3. Se establece que sin variar la imagen corporativa de la Empresa, El comité en la persona que se delegue, se ocupará de la calidad de tejidos así como hacer el seguimiento para su entrega o estudiar posibles cambios de prendas.

Artículo nº 21.- Subvención por hijos disminuidos físicos o psíquicos.-

Se abonará una subvención para estos casos, probados documentalmente por perito en la materia y supeditados a revisiones anuales, consistente en una ayuda económica, que se abonará en las doce pagas coincidentes con los meses naturales, cuyo valor está indicado en el Anexo nº 4 "Subvenciones".

Artículo nº 22.- Ayudas por estudios.-

La Empresa concederá becas de estudio para la realización de cursos de perfeccionamiento profesional a aquellos que lo soliciten y que a juicio de la empresa son necesarios para el desempeño de su puesto de trabajo.

La Dirección adoptará la decisión oportuna, previo informe del jefe de departamento al que está adscrito el solicitante.

El 50% del coste inicial de la matrícula del curso será abonado por la Empresa y el 50% restante será abonado por el trabajador. Este importe le será reintegrado al trabajador una vez finalizado satisfactoriamente dicho curso.

Artículo nº 23.- Ayuda escolar para hijos de empleados

Para el año 2008, la Empresa designa una cantidad fija por niño de 58€, que tengan o cumplan de 6 a 16 años, dentro del curso académico, (Septiembre/Junio). Dicha cantidad será incluida en la nómina de septiembre en concepto de Ayuda Escolar.

Artículo nº 24.- Plus Seguridad - (PLAN DE EMERGENCIA)

La Empresa designa una cantidad fija anual de 1.352€, a repartir entre los trabajadores que figuren en el Plan de Emergencia de la Empresa, en el EPI y ESI. (Equipo primera y segunda intervención). El abono de dicho plus se efectuará en la nómina del mes de diciembre del año en curso.

El derecho a la percepción del mencionado plus, irá ligado al período de vigencia y unido al desempeño de esa función.

Artículo nº 25.- Seguimiento embarazo y pruebas de diagnóstico ginecológico.-

La empresa previa prescripción del Servicio Médico de CEVA Automotive Logistics España, S.L., abonará el 100% de las pruebas de diagnóstico y reconocimiento ginecológico.

Artículo nº 26.- Anticipos "Ordinarios"

El personal de la empresa podrá solicitar anticipos de nómina de hasta un 40% sin justificación alguna, desde los días 1 al 12 del mes, con un plazo máximo de entrega por parte de la empresa de cuatro días hábiles.

Dicho anticipo nominal será de vencimiento mensual, es decir, se le descontará automáticamente en la nómina siguiente al de su solicitud.

Artículo nº 27.- Anticipos Extraordinarios.-

El personal de la empresa podrá solicitar anticipos de hasta **cuatro** mensualidades netas a reintegrar en el plazo de 12 mensualidades consecutivas, contadas a partir del mes siguiente al que se ha percibido el anticipo. El número máximo de anticipos a conceder no podrá exceder del quince por ciento de la plantilla existente en cada momento.

Los anticipos anteriormente reseñados se concederán por el siguiente orden de prioridad:

- 1º Para atender situaciones de extrema necesidad en casos de enfermedad y siniestro de vivienda habitual del empleado.
- 2º Impuestos legales, fianzas, etc., del empleado.
- 3º Otros supuestos previo estudio y acuerdo de la comisión paritaria.

Artículo nº 28.- Prioridad de ingreso para hijos empleados.-

A igualdad de requisitos solicitados, para la cobertura de una vacante en la plantilla, la Empresa dará prioridad a los hijos de los empleados de la misma.

Respecto a las contrataciones a realizar de nuevo personal, en aplicación a la establecido en ley, se refleja que siempre que sea para la realización del trabajo habitual de la actividad de la Empresa será contratado directamente por la Empresa.

En los casos de necesidad para cubrir un puesto vacante en Oficinas (administración en general y/o expediciones), se presentará públicamente los requisitos del puesto a cubrir, entre el personal interno de la compañía, dando opción a todo el personal que cumpla con dichos requisitos a optar al mismo, con carácter prioritario antes de realizar la selección de manera externa

CAPITULO - VII -

ACCIÓN SINDICAL

Artículo nº 29.- Principios Generales

La acción sindical en la Empresa se regulará por el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de general aplicación con las modificaciones establecidas en el presente artículo.

Ningún trabajador podrá ser discriminado por pertenecer a una u otra Central Sindical legalmente establecida, de acuerdo con la legislación vigente.

El cómputo del crédito de horas retribuidas de los miembros del comité de Empresa, tendrá carácter anual, no pudiendo sobrepasar en ningún caso lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo nº 30.- El Comité de Empresa.-

Los miembros del Comité de Empresa podrá informar libremente a los trabajadores, siempre y cuando no entorpezcan el normal desarrollo de la actividad de la Empresa, sobre todo lo relativo a la acción sindical en la Empresa o en la central a la que correspondan.

El Comité de empresa tendrá derecho a utilizar un local que la empresa pondrá a su disposición, para reuniones con motivo de su actividad sindical.

El Comité de Empresa podrá celebrar, previa autorización de la Dirección, asambleas con el personal dentro de las horas de trabajo, con un máximo de seis horas al año, cuando tenga que tratar asuntos generales de interés laboral de la Empresa que afecten al Centro de trabajo o a la Empresa. La convocatoria de dichas asambleas se sujetará al criterio, de respetar la normal actividad del centro.

El Comité de Empresa ejercerá la vigilancia y control sobre las siguientes materias:

- Sistema de trabajo, a través del Comité de Empresa o de cualquier otras Comisión, que a tal efecto, de mutuo acuerdo, se pudiera establecer.
- Prevención de acuerdo con las normas que legalmente están establecidas.
- Clasificación profesional, dentro de la normativa vigente.
- Movilidad del personal, cuando afecta a un grupo de personas.
- Horas extraordinarias, la Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa sobre este tema.

Artículo nº 31.- Centrales Sindicales.-

Cuando los Sindicatos o Centrales hayan obtenido el 10% de los votos en la elección del Comité de Empresa, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado que será el responsable frente a la Dirección de la Empresa.

Estas Centrales sindicales podrán celebrar asambleas con el personal en los locales del centro, fuera de las horas de trabajo, comunicándolo previamente con un día de antelación, a la Dirección.

Las respectivas Centrales Sindicales, representadas en el Comité de Empresa podrán solicitar con la debida constancia y representación de la Dirección de la Empresa la recaudación de sus cuotas sindicales a través del sistema de nómina de la Empresa, siempre y cuando se sujeten a los criterios administrativos que les señale el Departamento de Personal y de acuerdo con la exigencia del Artículo 11.2 de la Ley Orgánica 11/8 de Libertad Sindical.

Artículo nº 32.- Excedencias por funciones sindicales.-

Podrá solicitar la situación de excedencia, aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical, de relevancia provincial a nivel de Secretario del Sindicato respectivo y nacional, en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la Empresa si lo solicitara, en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

DISPOSICIÓN ACLARATORIA 1ª

En defecto de normas aplicables del presente convenio y en todas aquellas materias no previstas en el mismo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (Ley 1/1995, de 29 de marzo) y en las demás disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

DISPOSICIÓN ACLARATORIA 2ª

Las partes negociadoras de este convenio deciden ratificar en su totalidad y sin condicionamiento alguno el Acuerdo sobre Solución extrajudicial de los Conflictos Laborales, así como su Reglamento de aplicación, vinculando, en consecuencia, a la totalidad de los trabajadores incluidos en el ámbito territorial y funcional de este convenio, así como sujetarse íntegramente a los órganos de mediación y arbitraje que para entender de estos asuntos se designen.

ANEXO Nº 1-

INCREMENTO SALARIAL

Durante el año 2008 se aplicará el IPC real con cláusula de revisión al alza, sobre todos los conceptos salariales, con fecha efecto desde el día 1 de enero del año en curso.

Este incremento será de aplicación a todo el personal en plantilla al 31 de diciembre del año anterior, salvo para personal que haya suscrito en su contrato cláusulas de revisión o incremento más beneficioso a los acordados en el presente convenio.

En las promociones profesionales se aplicará como mínimo, la diferencia que existe entre los importes de las escalas salariales del Anexo nº 2. Esta diferencia no podrá ser absorbida de ningún concepto.

ANEXO Nº 2 -

TABLA DE SALARIOS BASE POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

PERSONAL EMPLEADO

1.- El salario de todo el personal que preste sus servicios en esta Empresa, con independencia del nivel que ostente en cada momento, queda establecido de la forma que se expresará mas abajo.

2.- Para el personal con categoría de Titulado Superior que haya suscrito contrato en prácticas, se establece un plazo máximo de dos años para su adecuación a las Tablas Base previstas para su categoría.

. Ingenieros y Licenciados	34.442,32
. Jefe Administración	32.146,19
. Jefe de Almacén	32.146,19
. Jefe Organización 1ª	32.146,19
. Jefe Sección Mercantil	28.701,90
. Jefe Sección Administrativa	28.701,90
. Técnico Administrativo	25.831,63
. Técnico Organización 1ª	25.831,63
Téc. Aux Admvo/Oficial 1ª Almacenero	23.248,55
Oficial Admvo 1ª/ Oficial 2ª Almacenero	22.100,49
Oficial Admvo 2ª/ Almacenero	20.952,43
Auxiliar Admvo/ Mozo Esp.	18.943,22
Aux. Admvo 1ª/Mozo	17.221,08
Ayte Aux admvo/Ayte Aux Mozo	14.737,73
Ayte Aux admvo/ Ayte Aux Mozo (1/2 jornada)	7.368,86

3.- Se acuerda el pago de un nuevo concepto salarial, denominado Plus Lineal Convenio, cuyo importe será de 982,64€ brutos, distribuidos en quince mensualidades.

4.- Las tablas salariales detalladas en el presente anexo corresponden al 31/12/2007, debiendo ser regularizadas conforme lo establece el presente convenio en su anexo nº 1, para los años en vigencia.

PLUS COORDINADOR Y SUBCOORDINADOR DE GRUPO

Es el complemento salarial, de puesto de trabajo y de índole funcional para el departamento de Almacén, que perciben aquellos empleados que efectuando las funciones del puesto que tenga asignado, asumen bajo la supervisión del jefe de departamento, el control de trabajo de un grupo de empleados.

La designación de los coordinadores y subcoordinadores de grupo será facultad discrecional de la Dirección en función de las necesidades de organización y racionalización del trabajo.

El importe del citado plus para los Coordinadores consiste en 2.214,34€/anuales brutos distribuidos en doce meses.

El importe del citado plus para los Subcoordinadores consiste en 624,24€/anuales brutos distribuidos en doce meses.

El derecho a la percepción del mencionado plus, irá ligado al periodo de vigencia y unido al desempeño de la función.

Los importes reflejados deberán ser regularizados conforme lo establecido en convenio en el anexo nº 1.

ANEXO Nº 3 -

COMPLEMENTO PERSONAL POR ANTIGÜEDAD

Nº TRIENIOS	ANUAL 2007	ACUMULADO 2007
1º	211,64	215,87.-
2º	282,39	503,97.-
3º	350,94	861,87.-
4º	351,81	1.220,72.-
5º	421,98	1.651,14.-
6º	421,98	2.081,56.-
7º	492,28	2.583,68.-

A partir del séptimo trienio se pagará sin limitación de número, conforme el valor pactado para el séptimo.

Los importes reflejados al 31/12/2007 deberán ser regularizados conforme establece el presente convenio en su anexo nº 1.

El pago de este complemento se efectuará en quince pagas. Es decir, las correspondientes a los doce meses naturales y las tres extraordinarias de Marzo, Julio y Navidad.

Premio antigüedad

El personal que cumpla 25, 30 y 35 años de antigüedad en la Empresa percibirá un premio, consistente en una paga equivalente a una mensualidad periódica. Se les concederá un día de vacaciones cada año de cumplimiento de los 25, 30 y 35, que será de disfrute el mismo día de cumplimiento de los años, en caso de ser éstos sábados, domingos o festivos los precedentes. Dichos días no serán acumulables ni consolidables

ANEXO Nº 4 -

SUBVENCIONES Y AYUDAS

- Subvención por hijos disminuidos físicos o psíquicos.

Conforme a lo determinado en el artículo nº 21 del presente convenio, se fija una subvención de 5.945,17.- euros anuales. (importe al 31/12/07 sujeto a anexo nº 1)

- Seguro de vida y accidentes.

CEVA Automotive Logistics España, S.L., tiene establecido como beneficio en favor de todos sus empleados, un seguro de vida que cubre los riesgos de : fallecimiento, invalidez permanente absoluta y fallecimiento por accidente. Las condiciones de la póliza están suficientemente divulgadas entre los empleados para las utilicen en su beneficio.

- Subvención Comedor.

CEVA Automotive Logistics España, S.L. subvenciona para todos sus empleados el 82% del coste del cubierto, vigente en cada momento en el comedor del Centro de trabajo ubicado en Alcalá de Henares (Madrid). El 18% restante será a cargo del empleado que utilice el citado servicio.

- Compensación de daños.

CEVA Automotive Logistics España, S.L. subvencionará el total del coste de la reparación y/o sustitución de los posibles daños que se produzcan en gafas y dentaduras del personal de la empresa, siempre que los mismos se hayan ocasionados durante el desempeño de sus funciones y siempre que no haya mediado negligencia por parte del trabajador.

ANEXO Nº 5 -

HORARIO DE TRABAJO

Para la vigencia del presente convenio se establece el siguiente horario de trabajo:

- Los días laborables de Lunes a Viernes será:

Personal / Administración / Control Stock / Customer Services / Servicios Generales / Calidad:

Entrada 9:00 hrs
Salida 17:40 hrs
Interrupción de 40 minutos para comer
Flexibilidad de 1 hora entrada-salida

Horario HELP DESK (Integración horario FIAT – Clientes)

Entrada 8:30 hrs
Salida 17:10 hrs
Interrupción de 40 minutos para comer
Flexibilidad de 1 hora entrada-salida

Turno Dpto. Transporte:

Entrada 11:50 hrs
Salida 20:30 hrs
Interrupción de 40 minutos para comer de 13:00 hrs. a 13:40 hrs.
Flexibilidad de 1 hora entrada-salida

HORARIOS SUJETOS A ROTACIÓN QUINCENAL (*):

1º turno Dpto. Expediciones:

Entrada 7:30 hrs
Salida 16:10 hrs
Interrupción de 40 minutos para comer de 13:00 hrs. a 13:40 hrs.
Flexibilidad de 1 hora entrada-salida

2º turno Dpto. Expediciones:

Entrada 11:30 hrs
Salida 20:10 hrs
Interrupción de 40 minutos para comer de 14:00 hrs. a 14:40 hrs.
Flexibilidad de 1 hora entrada-salida

HORARIOS SUJETOS A ROTACIÓN 3/1 (*):

1º turno Almacén (3 semanas consecutivas)

Entrada 7:30 hrs
Salida 16:10 hrs
Interrupción de 40 minutos para comer de 13:00 hrs. a 13:40 hrs.
Flexibilidad de 1 hora entrada-salida

2º turno Almacén: (1 Semana)

Entrada 11:30 hrs
Salida 20:10 hrs
Interrupción de 40 minutos para comer de 14:00 hrs. a 14:40 hrs.
Flexibilidad de 1 hora entrada-salida

PERSONAL DE MEDIA JORNADA (Fijo)

Entrada 16:10 hrs
Salida 20:10 hrs
Flexibilidad de 1 hora entrada-salida

(*) El Personal de media jornada, ya sea de Almacén, expediciones o personal con reducción de jornada, (según establece ley), no estará sujeto a rotación alguna, permaneciendo en el horario fijo.

ANEXO Nº 6 –

**DEFINICION DE CONOCIMIENTOS POR CATEGORIA Y
CRITERIOS PARA SU PROMOCION.**

Para el año 2008, se realizarán las siguientes promociones por año, en base a los criterios que a continuación se detallan:

Categoría	Nº promociones	Antigüedad (*)
De Ayudante de Mozo a Mozo	1 Personas	18 meses
De Mozo a Mozo Especialista	2 Personas	24 meses
De Mozo Especialista a Almacenero	2 Personas	36 meses
De Almacenero a Oficial 2º Almacenero	2 Personas	60 meses
De Oficial 2º a Oficial 1º Almacenero	2 Personas	36 meses

(*) Antigüedad mínima en la categoría para poder promocionar a la siguiente

Todas las promociones de categoría serán realizadas con efectividad 1 de enero de cada año natural durante la vigencia del presente convenio. (A la firma del presente convenio se realizarán las correspondientes promociones del 2008, con carácter retroactivo al 1 de enero del mismo).

AYUDANTE DE MOZO

Deberá en un periodo mínimo de 18 meses desde su contratación adquirir los conocimientos de la categoría de Mozo.

MOZO

Deberá en un periodo mínimo de 24 meses desde su última promoción adquirir los conocimientos de la categoría de Mozo Especialista.
Conocimiento de las tareas propias del Almacén, tales como: ubicación, manejo de carretillas, picking y embalaje, así como de los utillajes y elementos auxiliares para el correcto desempeño del trabajo que presta en cada una de las actividades anteriormente referenciadas y áreas del almacén según las necesidades y carga de trabajo prefijadas por la Empresa, en cada momento.

MOZO ESPECIALISTA

Deberá en un periodo mínimo de 36 meses desde su última promoción adquirir los conocimientos de la categoría de Almacenero.
Conocimiento de todas y cada una de las tareas propias del almacén (recepción, ubicación, picking, embalajes, expediciones, etc.) y de los utillajes y elementos auxiliares precisos para el correcto desempeño del trabajo que presta en cualquiera de las actividades y áreas del almacén según las necesidades y carga de trabajo prefijadas por la Empresa, en cada momento.

ALMACENERO

Deberá en un periodo mínimo de 60 meses desde su última promoción adquirir los conocimientos de la categoría de Oficial 2ª Almacenero.

En todo caso el desarrollo de su actividad se realizará en los términos definidos para Mozo Especialista, con mayor capacidad y habilidad por la experiencia adquirida.

OFICIAL 2ª ALMACENERO

Deberá en un periodo mínimo de 36 meses desde su última promoción adquirir los conocimientos de la categoría de Oficial 1ª Almacenero.

En todo caso el desarrollo de su actividad se realizará en los términos definidos para Almacenero, personal con gran capacidad y maestría en el desarrollo de sus funciones.

OFICIAL 1ª ALMACENERO

En todo caso el desarrollo de su actividad se realizará en los términos definidos para Oficial 1ª Almacenero. Personal que sería apto para optar a promociones de Jefe de Equipo/Sección.

CRITERIOS ESTABLECIDOS PARA OPTAR A LA PROMOCIÓN

Para el estudio de candidatos a promocionar, se crean los siguientes criterios de valoración:

Se valorará hasta un total de 10 puntos, las siguientes variables:

Se dará el valor de 3 puntos por tiempo de permanencia "antigüedad" en la categoría anterior.

Se dará el valor de 2 puntos por antigüedad en la Empresa.

Se dará el valor de 2 puntos al informe de Calidad realizado por el Jefe de Almacén. Se dará el valor de 1 punto al informe del histórico de absentismo de cada candidato.

A igual puntuación (sobre 10 puntos), se reunirá Empresa y Comité en caso de desacuerdo en la toma de decisión respecto a la promoción.

Con independencia de las promociones anuales acordadas en el año, en el caso de surgir vacante en alguna de las categorías, exceptuando fallecimiento, se sustituirá la misma con el candidato que según los criterios de promoción (puntuación), cubra dicha vacante, como máximo en el plazo de un mes. Se hace constar que solo se cubriría la primera vacante que originó la causa de dicha sustitución. En caso de haber promocionado en el año anterior o mismo año y no cumplir con los tiempos mínimos establecidos, la promoción será efectiva en la fecha del cumplimiento del mismo (si es menor de un año) o en su defecto al año que se haya producido la vacante. Este punto entrará en vigor a partir de la fecha de la firma del presente convenio.

(03/23.613/09)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 23 de junio de 2009, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa "Madrid Espacios y Congresos, Sociedad Anónima" (código número 2813032).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa "Madrid Espacios y Congresos, Sociedad Anónima", suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 15 de enero de 2009, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General,

RESUELVE

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

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

Madrid, a 23 de junio de 2009.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "MADRID ESPACIOS CONGRESOS, SOCIEDAD ANÓNIMA" 2008-2009

CAPÍTULO I: ÁMBITO DE APLICACIÓN Y NORMAS DE CONFIGURACIÓN DEL CONVENIO

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO FUNCIONAL, PERSONAL Y TEMPORAL**1.-FUNCIONAL**

Este Convenio regula las relaciones laborales y condiciones de trabajo de la Empresa Madrid Espacios y Congresos, S. A. (en adelante MEYC) dedicada a las funciones que le encomiendan los Estatutos vigentes, en cada momento.

2.-PERSONAL

Será de aplicación a todo el personal que presta sus servicios, mediante relación contractual de carácter laboral, en MEYC durante la vigencia del presente Convenio, con excepción de aquél al que sea de aplicación el artículo 2.1 del Estatuto de los Trabajadores. Su ámbito de aplicación geográfica abarcará los distintos centro de trabajo y otros posibles en curso o sobrevenidos durante la vigencia del Convenio, radicados en la Comunidad de Madrid.

3.-TEMPORAL

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2008, con independencia de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2009.

El presente Convenio quedará prorrogado de año en año, a partir de su vencimiento, si no hubiese denuncia por ninguna de las partes, con un mes de antelación a la fecha de expiración de su vigencia, que se hará por escrito dirigido a la autoridad laboral y a la otra parte, razonando sobre los motivos de su denuncia y los puntos a discutir, iniciándose las deliberaciones para un nuevo Convenio en el plazo máximo de 20 días desde la denuncia.

En todo caso, será de aplicación a todos los efectos hasta la entrada en vigor de otro Convenio que lo sustituya.

ARTÍCULO 2.- CRITERIO DE INTERPRETACIÓN Y DERECHO SUPLETORIO

Las condiciones establecidas forman un todo orgánico e indivisible y para su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En caso de que por decisión jurisdiccional se modificara en cualquier momento el texto del presente Convenio, en cualquiera de sus artículos, quedaría sin efecto el artículo afectado, quedando vigente el resto de su articulado, salvo mutuo acuerdo.

Sin perjuicio del párrafo anterior, las condiciones y cláusulas de contenido económico del presente Convenio, constituyen un todo indivisible, por lo que si quedase sin efecto alguna de ellas quedarán sin efecto la totalidad de las mismas y serán objeto de una nueva negociación.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico vigente.

A los efectos de este Convenio, todas las referencias a cónyuges o matrimonio se entenderán extendidas a las parejas de hecho inscritas en el Registro correspondiente.

ARTÍCULO 3.- COMPENSACIÓN

Las mejores condiciones económicas devenidas de normas laborales establecidas legalmente, tanto presentes como futuras que sean de general aplicación, sólo tendrán eficacia si, consideradas globalmente en cómputo anual, resultaran superiores a las establecidas en las mismas bases en los artículos de este Convenio.

ARTÍCULO 4.- ABSORCIÓN

El presente Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha de su entrada en vigor, por el conjunto de aquellas condiciones establecidas en este Convenio, ya que se acepta por ambas partes que las mismas, consideradas globalmente, suponen condiciones más favorables para los trabajadores.

ARTÍCULO 5.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo establecido en el presente Convenio, se constituye una Comisión de Seguimiento de carácter paritario.

Esta Comisión de Seguimiento estará compuesta como sigue:

- Por parte de la MEYC: Tres Directivos representantes de la Empresa. Uno de ellos actuará de Presidente de la Comisión, con voto dirimente, del cual hará uso en aquellos casos excepcionales en los que la voluntad de